



TESIS UANCV



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

**UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING**



TESIS

**PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES
DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA SANTA ROSA DE
LIMA E INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA
HORACIO ZEVALLOS GÁMEZ MAYO- JULIO,
JULIACA 2017**

PRESENTADA POR

Bach. KARINA VELÁSQUEZ ABADO

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING**

**JULIACA – PERÚ
2018**



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

TESIS

PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA SANTA ROSA DE LIMA
E INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA HORACIO ZEVALLOS
GÁMEZ MAYO- JULIO, JULIACA 2017

PRESENTADA POR

Bach. KARINA VELÁSQUEZ ABADO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

APROBADA POR LOS SIGUIENTES JURADOS:

PRESIDENTE :


Dra. ALBERTA CAYETANA AGUILAR DE NUÑEZ

PRIMER MIEMBRO :


Lic. HUGO EDGAR SOTO LADERA

SEGUNDO MIEMBRO:


Mg. EDUARDINO ROQUE ROQUE

ASESOR DE TESIS :


Dra. NILDA ROSAS ROJAS



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

RESOLUCIÓN N° 229-2018-D-FCA/UANCV-I

Juliaca, 08 de mayo del 2018

Vistos: El Expediente N° 5220 para optar el Título Profesional por la modalidad de Sustentación de Tesis y el Dictamen de Aprobación, emitido por el Jurado Evaluador del trabajo de investigación intitulado: PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA SANTA ROSA DE LIMA E INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA HORACIO ZEVALLOS GÁMEZ MAYO - JULIO, JULIACA 2017, presentado por el(la) Bachiller: **VELASQUEZ ABADO, KARINA**.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario y al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la fijación de fecha y hora para la sustentación de tesis.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Ratificar a los jurados para la Sustentación de Tesis para optar el Título Profesional de: Licenciada en Administración y Marketing, del(la) bachiller: **VELASQUEZ ABADO, KARINA**; habiéndose designado por sorteo a los siguientes docentes:

- * PRESIDENTE : Dra. ALBERTA CAYETANA AGUILAR DE NÚÑEZ
- * 1er. MIEMBRO : Lic. HUGO EDGAR SOTO LADERA
- * 2do. MIEMBRO : Mg. EDUARDINO ROQUE ROQUE
- * ASESOR DE TESIS : Dra. NILDA ROSAS ROJAS

SEGUNDO.- Fijar fecha de la Sustentación de Tesis para el día **lunes 14 de mayo del 2018**, a horas **03:00 p.m.** en el Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas (Aula 306) de la ciudad Universitaria - Juliaca.

TERCERO.- Realizado la Sustentación, el Jurado levantará el Acta en el libro respectivo, donde indicará el resultado obtenido por el Bachiller sustentante.

La Dirección de la Escuela Profesional de Administración y Marketing, la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas y el jurado, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Dr. Leopoldo W. Condoni Cari
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:
Jurados (3)
Interesado (1)
Asesor de Tesis (1)
Archivo FCA 2018(1)



DEDICATORIA

Con inmensa gratitud a mis queridos padres; por su constante y abnegado apoyo, por brindarme una digna profesión.

A mis hermanos, por haberme impulsado a seguir mis estudios y lograr mi aspiración. Y a todos mis amigos que me alentaron a culminar mis estudios.



AGRADECIMIENTO

A la Universidad Néstor Cáceres Velásquez, por hacer realidad mi aspiración personal.

A los docentes Miembros de Jurado que comprendieron mi realidad, valoraron mi trabajo y apoyaron en su concretización.

A mi asesora Dra. Nilda Rosas Rojas y amigos que han contribuido bastante, en el desarrollo del presente trabajo.

A los docentes de la Institución Educativa Secundaria Santa Rosa de Lima e Institución Educativa Secundaria Horacio Zevallos Gámez

Un agradecimiento especial al ing. Yony Gerardo Ccapa Maldonado por el asesoramiento estadístico, y por el asesoramiento en todo el proceso de investigación, que Dios me lo bendiga a este gran profesional.



RESUMEN

El **objetivo** de la investigación fue comparar las diferencias entre la Institución Educativa Secundaria Santa Rosa de Lima e Institución Educativa Secundaria Horacio Zevallos Gámez. La **metodología** de investigación es de tipo comparativa, la muestra fue no probabilística estuvo conformada de 19 docentes del Santa Rosa de Lima y 23 docentes del Horacio Zevallos Gámez. Llegando a los siguientes resultados con respecto al clima organizacional fue regular en un 73.7% de docentes de la institución educativa Santa Rosa de Lima al igual que el Horacio Zevallos Gámez en un 69.6% de docentes. En estabilidad laboral el 73.7% de docentes del Santa Rosa de Lima afirman que fue regular; el 69.6% de docentes del Horacio Zevallos Gámez. afirman que fue regular. En oportunidad de progreso el 42.1% de docentes del Santa Rosa de Lima afirman que fue regular al igual que el 39.1% de docentes del Horacio Zevallos Gámez. Respecto a la remuneración e incentivos el 47.4% de docentes del Santa Rosa de Lima afirman que fue regular, al igual que 56.5% del Horacio Zevallos Gámez. En el trabajo en equipo su clima organización fue regular en un 57.9% de docentes de Santa Rosa de Lima; el 73.9% de docentes del Horacio Zevallos Gámez. En relación con la autoridad directriz el 47.4% de docentes de Santa Rosa de Lima afirman que fue regular su clima organizacional al igual que el 52.2% de docentes del Horacio Zevallos Gámez. **Conclusión** existe diferencia entre clima organizacional de la institución Santa Rosa de Lima y la institución educativa secundaria Horacio Zevallos Gámez.

Palabras clave: Percepción, Clima organizacional, Instituciones educativas, Docentes.



ABSTRACT

The objective of the research was to compare the differences between the Secondary Educational Institution Santa Rosa de Lima and Horacio Zevallos Gámez Secondary Educational Institution. The research methodology is comparative, the sample was non-probabilistic was composed of 19 teachers of Santa Rosa de Lima and 23 teachers from Horacio Zevallos Gámez. Arriving at the following results with respect to the organizational climate was regular in 73.7% of teachers of the educational institution Santa Rosa de Lima as well as Horacio Zevallos Gámez in 69.6% of teachers. In job stability, 73.7% of teachers in the Santa Rosa de Lima state that it was fair; 69.6% of teachers of Horacio Zevallos Gámez. They claim that it was fair. On the occasion of progress, 42.1% of teachers in the Santa Rosa de Lima state that it was regular, as did the 39.1% of teachers of Horacio Zevallos Gámez. With regard to remuneration and incentives, 47.4% of teachers in the Santa Rosa de Lima state that it was fair, as did 56.5% of Horacio Zevallos Gámez. In the teamwork, its climate organization was regular in 57.9% of teachers in Santa Rosa de Lima; 73.9% of teachers of Horacio Zevallos Gámez. In relation to the directive authority, 47.4% of teachers in Santa Rosa de Lima affirm that their organizational climate was regulated, as well as the 52.2% of teachers of Horacio Zevallos Gámez. Conclusion there is a difference between the organizational climate of the Santa Rosa de Lima institution and the secondary educational institution Horacio Zevallos Gámez.

Key words: Perception, Organizational climate, Educational institutions, Teachers.



ÍNDICE

DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTO.....	ii
RESUMEN.....	iii
ABSTRACT	iv
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.Descripción de la realidad problemática.....	3
1.2. Planteamiento del problema.....	6
1.2.1. Problema general.....	6
1.2.2 .Problemas específicos.....	6
1.3. Objetivo.....	7
1.3.1. Objetivo general.....	7
1.3.2. Objetivos específicos	7

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes	9
2.2. Bases teóricas	14
2.2.1. Clima Organizacional.....	14
2.2.2. Estructura organizacional.....	16
2.2.3. Tipos de clima organizacional	16
2.2.4. Dimensiones del clima organizacional	16
2.2.4.1. Estabilidad laboral.....	17
2.2.4.2. Oportunidades de progreso	17
2.2.4.3. Remuneracion e incentivos	17
2.2.4.4. Trabajo en equipo.....	18
2.2.4.5. Relación con la autoridad directriz.....	18
2.2.5. Participación del empleado y clima organizacional	18
2.2.6. Consecuencias del clima organizacional.....	19



2.3. Marco conceptual	19
-----------------------------	----

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis.....	22
3.1.1. Hipótesis general	22
3.1.2. Hipótesis específico	22
3.2. Variables e indicadores	23
3.3. Análisis de variables e indicadores	24

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Método de investigación	25
4.2. Tipo de investigación	25
4.3. Nivel de investigación.....	26
4.4. Diseño de investigación	26
4.5. Técnicas e instrumentos	26
4.5.1 Técnicas.....	26
4.5.2 Instrumentos	26
4.5.3 Confiabilidad y validez del instrumento.....	27
4.6. Población y Muestra.....	28
4.6.1 Población.....	28
4.6.2 Muestra	28
4.6.3. Unidad de análisis	29
4.7. Contrastación de hipótesis	29

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.2. Resultados al primer objetivo específico	34
4.1.3. Resultados al segundo objetivo específico	38



4.1.4. Resultados al tercer objetivo específico.....	42
4.1.5. Resultados al cuarto objetivo específico.....	46
4.1.6. Resultados al quinto objetivo específico.....	50
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	65
Anexo N° 2: Matriz de consistencia	70
Anexo N° 1: Cuestionario	71





INTRODUCCIÓN

La satisfacción en el trabajo en todo tipo de profesión es sumamente importante, es decir los docentes trabajan mejor cuando un clima organizacional es agradable; las percepciones y sentimientos que experimentan los trabajadores respecto a su trabajo y diferentes aspectos del mismo, tiene una singular importancia desde el ámbito de la calidad de la gestión de los grupos de trabajo que ellos forman al interior de sus instituciones

Los factores individuales o personales del trabajador, las capacidades y limitaciones de este, en relación con las exigencias de su trabajo parecen ser primordiales, así como la satisfacción de sus necesidades y expectativas. Las condiciones y el medio ambiente de trabajo incluyen la tarea en sí, las condiciones físicas en el lugar de trabajo, pero que guardan relación con las preocupaciones psicosociales en el trabajo, se derivan de las circunstancias familiares o de la vida privada.

Los recursos humanos se convierten en un factor determinante de la posición que la organización puede alcanzar en el mercado y en un elemento diferenciador, debido a su incidencia en aspectos cruciales de la organización como pueden ser su mayor o menor capacidad innovadora en cuanto a los productos que ofrece o los servicios que presta.



De acuerdo con los reglamentos de la universidad los trabajos de investigación están formado por cuatro capítulos:

En el capítulo I está formado por el problema, contiene el análisis y planteamiento del problema, igualmente los objetivos, justificación y limitaciones de la investigación.

En el capítulo II, está conformado por el marco teórico y constituye los antecedentes de investigación, bases teóricas, marco conceptual, las hipótesis y el análisis de las variables e indicadores.

En el capítulo III, se plantea las hipótesis y operacionalización de las variables.

En el capítulo IV, está la metodología de la investigación como el método, tipo, diseño y nivel de la investigación, se precisan la población y muestra; técnicas e instrumentos; el diseño de contrastación de hipótesis.

En el capítulo V, se muestra el análisis e interpretación de resultados, como las tablas y gráficos estadísticos; discusión, las conclusiones y recomendaciones, finalmente se muestran las referencias bibliográficas y los anexos donde se evidencia el trabajo de investigación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.Descripción de la realidad problemática

Durante la historia, la manera de concebir el trabajo, los trabajadores y las organizaciones han sufrido cambios importantes en función de los factores económicos, políticos y culturales, generando distintos contextos de análisis y haciendo especialmente complejo el estudio científico de las organizaciones y del comportamiento del ser humano (Bordas, 2016).

La importancia del clima organizacional radica en cómo percibe los trabajadores su entorno laboral, su forma de pensar, actuar y de desenvolverse de acuerdo a su ambiente de trabajo, por lo cual se consideró relevante la realización de la siguiente investigación dirigida a determinar la percepción del clima organizacional (Uribe, 2015).

En la actualidad, el interés por las condiciones de trabajo en las Instituciones Educativas Públicas como es el sector educación ha cobrado enorme relevancia, por el impacto positivo en la productividad de sus docentes que genera mejores

condiciones de trabajo, el ambiente laboral y el clima organizacional ya que estos conocimientos y vivencias se observan para mejorar los procesos que determinan los comportamientos organizacionales (Alcántar, Maldonado, & Arcos, 2012).

La satisfacción en el trabajo en todo tipo de profesión es sumamente importante, es decir los docentes trabajan cuando un clima organizacional es agradable; las percepciones y sentimientos que experimentan los trabajadores respecto a su trabajo y diferentes aspectos del mismo, tiene una singular importancia desde el ámbito de la calidad de la gestión de los grupos de trabajo que ellos forman al interior de sus instituciones (Chiang, 2007).

Uribe (2015) menciona que los factores individuales o personales del trabajador, las capacidades y limitaciones en relación con las exigencias de su trabajo parecen ser primordiales, así como la satisfacción de sus necesidades y expectativas. Las condiciones y el medio ambiente de trabajo incluyen la tarea en sí, las condiciones físicas en el lugar de trabajo, pero que guardan relación con las preocupaciones psicosociales en el trabajo.

Actualmente en las investigaciones bibliográficas existen dos tipos de clima: el psicológico y el organizacional. el primero se estudia a nivel individual, el segundo se estudia a nivel organizacional. Las percepciones que los docentes tienen de sus propias experiencias dentro de la organización en que laboran (Chiang, 2007).

Los equipos y los grupos tienen un enorme efecto en el comportamiento de los empleados. Las buenas relaciones en el trabajo y las interacciones con compañeros, subordinados y superiores son aspectos cruciales de la vida en la organización para alcanzar metas personales y las organizacionales. (Hellriegel & Slocum, 2009).

Los recursos humanos se convierten en un factor determinante en la organización puede alcanzar en el mercado y en un elemento diferenciador, debido a su incidencia en aspectos cruciales de la organización como pueden ser su mayor o menor capacidad innovadora en cuanto a los productos que ofrece o los servicios que presta (Bordas, 2016).

Para algunos empleados, el tener exageradamente cantidad de trabajo y no poder organizarlo o administrarlo y no tener mucho tiempo para cumplirlos es una forma de estrés en el trabajo y esto involucra que el clima organizacional sea desfavorable. La sobrecarga del rol se presenta cuando las exigencias del puesto exceden la capacidad del gerente o el empleado para cumplirlas (Hellriegel & Slocum, 2009).

El docente cumple un rol fundamental dentro de una organización y saber que su nivel de clima organizacional es de vital importancia al desempeñar los cargos y tener consenso con los demás miembros de la organización además en el cumplimiento de dichas funciones. (Foutel & Gnecco, 2011).

En el sector de educación más que todo en los Centros de Educación Secundarios estatales de nivel secundario, los docentes son muy importantes dentro de la organización, la principal interrogante es conocer cuál es su nivel de clima

organizacional dentro de su organización, de igual manera los centros de educación de nivel secundario tienen una gran participación de actividad de servicios de educación a la población, es por ello que se debe tener una idea de cómo esta su clima organizacional y que esto muestre un panorama de confort entre los docentes en los aspectos: comunicación, liderazgo, motivación, satisfacción.

Es por ello que se plantea la siguiente interrogante:

¿Qué diferencia existe entre el nivel del clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Santa Rosa de Lima e Institución Educativa Secundaria Horacio Zevallos Gámez, Juliaca 2017?

1.2. Planteamiento del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la diferencia entre la percepción del clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Santa Rosa de Lima e Institución Educativa Secundaria Horacio Zevallos Gámez, Juliaca 2017?

1.2.2 .Problemas específicos

¿Cuál es la diferencia entre la percepción en la estabilidad laboral de los docentes de las I.E.S. Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez, Juliaca?

¿Cuál es la diferencia entre la percepción de oportunidades de progreso de los docentes de las I.E.S. Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez, Juliaca?

¿Cuál es la diferencia entre la percepción en remuneración e incentivos de los docentes de las Institución Educativa Secundaria Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez, Juliaca?

¿Cuál es la diferencia entre la percepción del clima organizacional en trabajo en equipo de los docentes de las I.E.S. Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez, Juliaca?

¿Cuál es la diferencia entre la percepción del clima organizacional en relación con la autoridad directriz de los docentes de las I.E.S. Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez, Juliaca?

1.3. Objetivo

1.3.1. Objetivo general

Comparar la diferencia entre la percepción del clima organizacional de los docentes de las I.E.S. Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez, Juliaca.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar la diferencia entre la percepción de la estabilidad laboral de los docentes de las I.E.S. Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez, Juliaca.

Explicar la diferencia de la percepción en oportunidades de progreso de los docentes de las I.E.S. Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez, Juliaca.

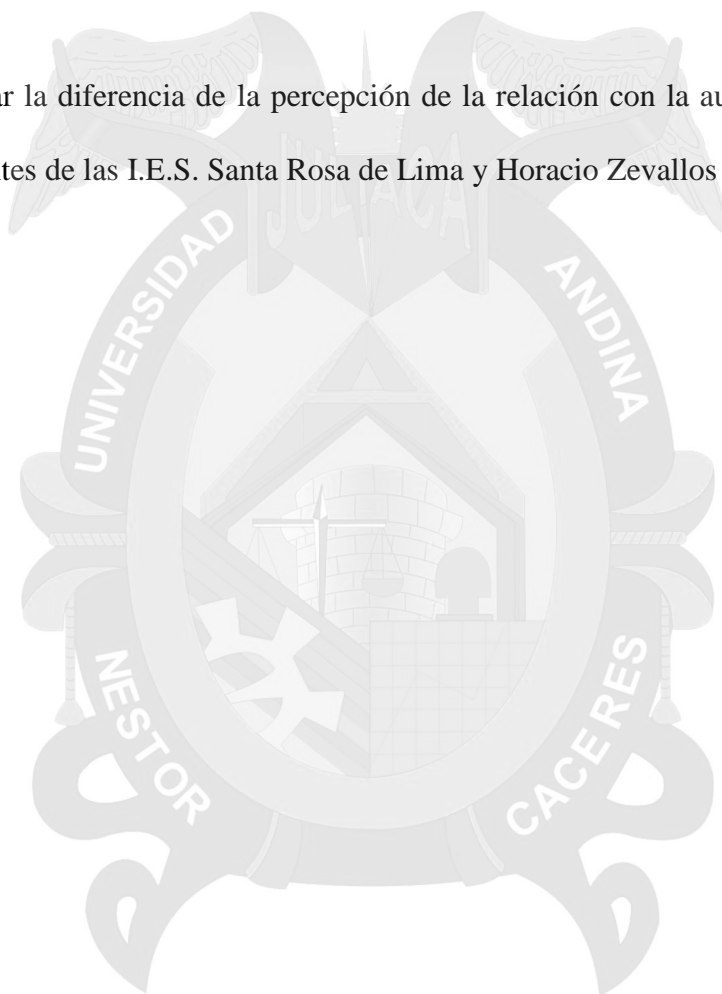
Analizar la diferencia de la percepción entre la remuneración e incentivos de los



docentes de las I.E.S. Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez, Juliaca.

Explicar la diferencia de la percepción del trabajo en equipo de los docentes de las I.E.S. Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez, Juliaca.

Analizar la diferencia de la percepción de la relación con la autoridad directriz de los docentes de las I.E.S. Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez, Juliaca.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

a) Internacionales

Rizo (2015) en su investigación “Diagnóstico del clima organizacional en una dependencia gubernamental, período de estudio 2014-2015”, realizada en Veracruz México, cuyo objetivo fue diagnosticar las dimensiones del Clima Organizacional en los trabajadores administrativos activos de las oficinas centrales de la CMAS Xalapa, en el 2014. Esta investigación describe el proceso metodológico llevado a cabo para diagnosticar la situación prevaleciente del Clima Organizacional (CO) en una Dependencia Gubernamental (DG), Psicológico de Clima Organizacional (IPCO), el cual fue ajustado de acuerdo con las características de la entidad y objetivos del estudio. Se obtuvo información de 88 trabajadores mediante la aplicación del cuestionario propuesto por el Modelo elegido, que considera 47 ítems con escala tipo Likert. Se concluye, que el Clima Organizacional que prevalece, de acuerdo con las dimensiones analizadas fue calificado en un nivel de medición “Medio”, mientras que el CO fue considerado como “Medianamente Favorable”. Lo anterior, sirvió de gran apoyo para diagnosticar la realidad en la cual se encontraron los trabajadores durante el período de estudio, y poder así determinar las recomendaciones para



mejorar las condiciones del CO.

De igual manera los investigadores Canchón, Plaza y Zapata (2013) cuyo título "Diseño y validación de un instrumento para medir el clima escolar en instituciones educativas", esta investigación fue realizada en la ciudad de Bogotá, el objetivo fue el diseño y validación de un instrumento para medir el clima escolar en instituciones de educación básica y media de la ciudad de Bogotá. La metodología utilizada fue la aplicación de un cuestionario diseñado con 50 ítems, una muestra no probabilística intencional de 432 docentes de instituciones de educación básica y media. Se concluye que el instrumento diseñado cuenta con propiedades psicométricas adecuadas, pertinente para la realidad educativa de las instituciones de educación y aporta significativamente al diagnóstico efectivo del clima escolar desde la percepción docente.

A nivel nacional

Asimismo Sotomayor (2012) realizó una investigación titulada: "Relación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua, 2012". La muestra estuvo conformada por 109 trabajadores administrativos. Los resultados obtenidos evidencian que existe predominio del clima organizacional con un 68.8% de nivel medio de los trabajadores, el 17.4% de trabajadores tuvo un nivel bajo y tan solo el 13.8% tuvo nivel alto de los trabajadores del gobierno regional..

A nivel local

El investigador Mamani (2014) realizó una investigación cuyo título es “Análisis del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de la sociedad de beneficencia pública de puno periodo – 2013”, realizada en Puno, tuvo como objetivo determinar la incidencia existente del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de la Sociedad de Beneficencia Pública de Puno periodo – 2013, la metodología de investigación se ha aplicado el enfoque cuantitativo,, tipo de investigación descriptivo y diseño no experimental; para efectos de la muestra de estudio se tomó a los treinta trabajadores que están laborando en la Sociedad de Beneficencia Pública de Puno. La conclusión que llegó el investigador fue que el C.O. incide en la S.L. del personal de la sociedad de beneficencia pública de Puno de forma directa, porque se constató que el clima organizacional del personal es percibido en las dimensiones planteadas como: la autonomía individual, el grado de estructura, orientación hacia la recompensa, entusiasmo, apoyo y hacia el desarrollo y la promoción; a su vez está es percibida de manera positiva por el 60% del personal de dicha institución .

De igual manera Choque (2013) realizó una investigación cuyo título es “Clima organizacional y satisfacción laboral en la caja municipal de ahorro y Crédito Arequipa - Sede Ilave-periodo 2012”, realizada en Puno, cuyo objetivo fue analizar el estado y la relación del clima organizacional y la satisfacción de los trabajadores de la CMAC Arequipa sede Ilave, la metodología que se utilizó en la investigación fue la técnica de la encuesta para medir el clima organizacional así también como la satisfacción laboral, la encuesta se basara en un cuestionario, Por otro lado también



se utiliza una entrevista abierta no estructurada a los trabajadores. Llegó a la conclusión que el C.O. de la caja municipal de ahorro y crédito Arequipa-sede Ilave, en 10 dimensiones, de las cuales todas tienen calificativos son regulares a excelentes, cuyo promedio conjunto es de 3.41, el cual, según la escala de interpretación nos da a entender que en forma global el estado del Clima Organizacional es bueno. Se determina que el nivel general de satisfacción laboral es "Satisfecho", con un puntaje de 3.71, esto basado en el estudio de siete dimensiones también elaboradas por el investigador, por parte de los demás y posibilidad de desarrollo Personales en el Trabajo; todas las dimensiones muestran indicadores positivos de satisfacción.

Asimismo Tairo (2012) realizó una investigación cuyo título es "Análisis del clima organizacional y la satisfacción laboral de la sección de auditoría de la sunat oficina zonal-Juliaca, periodo 2012", realizada en Juliaca, el objetivo fue determinar el clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral en la sección de auditoría de la sunat oficina zonal Juliaca, periodo 2012, el método deductivo por partir de un marco teórico, el diseño fue no experimental, el tipo de investigación es el descriptivo, se determina el estado en el que se encuentra el clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral. Las técnicas e instrumentos fueron la observación, cuestionarios y encuestas. La población estuvo constituido por un 20 trabajadores. Se utilizó la muestra censal. Se llegó a la conclusión que el clima organizacional existente en la Sección de auditoría de la sunat oficina zonal-Juliaca es regular, por varias razones tales como: Un 50% de personas encuestadas percibe que las condiciones de trabajo en la sección de auditoría de la sunat oficina zonal-Juliaca si son adecuadas, respecto al reconocimiento que tienen los trabajadores por parte de

su jefe, la mayoría con un 55% de las personas encuestadas reciben algunas veces reconocimientos por parte de su jefe por la labor extraordinaria que realiza o por algún logro importante. La satisfacción laboral que se percibe en la Sección de auditoría de la sunat oficina fue regular, ya que según el análisis realizado, respecto al tipo de relación que tiene con los compañeros de trabajo, la mayoría con un 55% respondió que se encuentra satisfecho con el tipo de relación que tiene con sus compañeros dentro de la sección de auditoría de la sunat oficina zonal-Juliaca.

De igual manera Casilla (2012) realizó una investigación cuyo título es “Clima organizacional en el instituto superior pedagógico público alianza Ichuña – Bélgica; Moquegua 2006”, cuyo objetivo fue determinar el clima organizacional en el “Instituto Superior Pedagógico Publico Alianza Ichuña Bélgica”, siendo una investigación de tipo descriptivo. Cuyos resultados fueron que la incidencia demostrada como es: la dimensión de relaciones tenemos que la Implicación tiene un promedio de 63.6 % de optimo; en la dimensión de autorrealización tenemos que la autonomía tiene un promedio de 55.9% de optimo, la organización tiene un promedio de 57.5% de optimo; en la dimensión de estabilidad/cambio la claridad tiene un promedio de 65.1% de verdadero, el control tiene un promedio de 56.3% de falso. El clima organizacional ha incidido en el rendimiento laboral del docente, administrativo y de servicios del Instituto “Alianza Ichuña-Bélgica”, ya que han calificado de bueno en un mayor porcentaje y siendo lo optimo una calificación sobresaliente. En lo que respecta a la satisfacción laboral han expresado que se siente poco satisfecho con la labor que cumple.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima Organizacional

El clima organizacional son las percepciones compartidas de aspectos tales como políticas, prácticas y procedimientos organizacionales formales e informales. (Uribe, 2015).

El investigador Bordas (2017) menciona que el clima organizacional se refiere al ámbito del trabajo, los cuales son los aspectos tangibles e intangibles que están en una determinada organización.

Martínez (2012) menciona que el clima organizacional determina la forma en que un individuo percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad, su satisfacción, etc.

Los diferentes estudios del clima organizacional son considerados una alternativa altamente efectiva para recuperar la percepción de los integrantes de las organizaciones, y obtener elementos para promover y dirigir acciones en su lugar de trabajo. Se refieren a la percepción entendida como un proceso por el cual los individuos organizan e interpretan sus impresiones sensoriales a fin de darle un significado a su ambiente de trabajo (Robbins, 1999).

Para el investigador Gonzáles y Parra (2008) el concepto de motivación (aspecto individual) conduce al de clima organizacional (aspecto organizacional). Los trabajadores están obligados a adaptarse a una gran variedad de situaciones y

cambios para satisfacer sus necesidades y mantener un equilibrio emocional. Se refiere no sólo a la satisfacción de las necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también a la necesidad de pertenecer a un grupo social, de estima y de autorrealización.

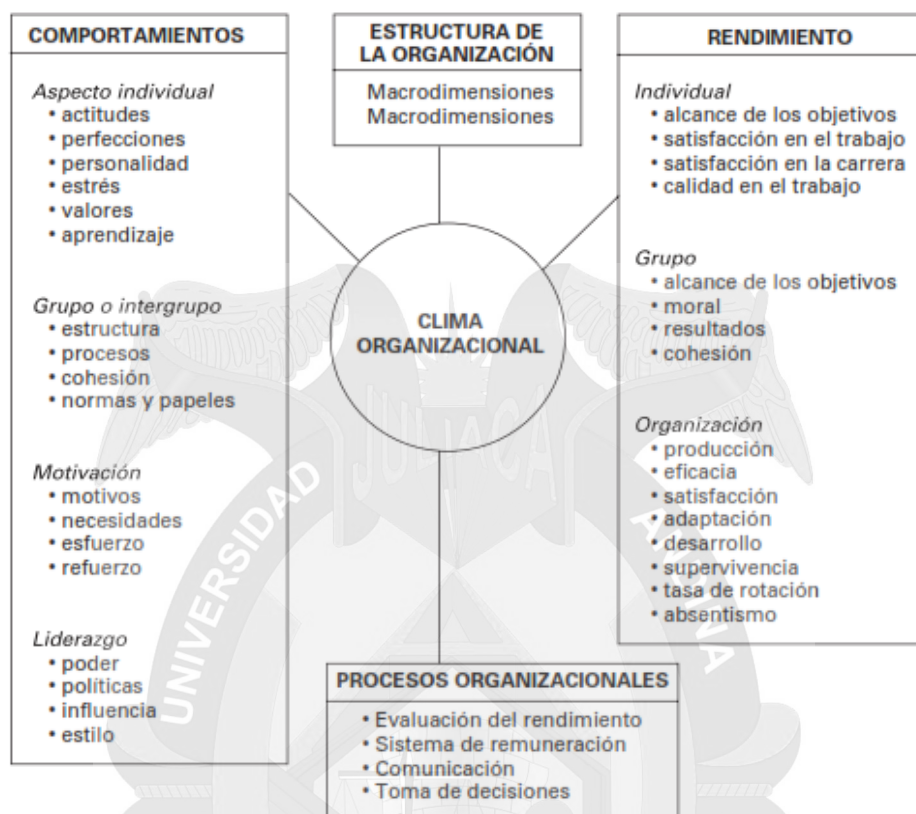
El clima organizacional de una empresa se vincula no solamente a su estructura y a las condiciones de vida de la colectividad del trabajo, sino también a su contexto Histórico con su conjunto de problemas demográficos, económicos y sociales.. (Wether & Davis, 2008).

De igual manera Salinas et al. (2009) menciona que el clima organizacional está dado por las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo.

De la misma manera García (2006) de manera atinada hace una clasificación de las definiciones de clima organizacional al considerar tres perspectivas:

Martínez (2012) menciona para los componentes involucrados en el clima organizacional son : comportamientos, estructura de la organización , rendimiento, procesos organizacionales.

Figura 1. Componentes involucrados en el clima organizacional



2.2.2. Estructura organizacional

Para martinez (2012) menciona que todas las organizaciones estructuradas contienen una serie de puestos y de unidades relacionadas sistemáticamente entre sí, que representan las propiedades y dimensiones perdurables de una organización.

2.2.3. Tipos de clima organizacional

Según likert en el año 1965 propone los siguientes tipos de clima que surgen de la interacción de las variables causales, intermediarias y finales (como se cita en Arnoletto, 2009).

2.2.4. Dimensiones del clima organizacional

Dimensiones del clima organizacional

2.2.4.1. Estabilidad laboral

Para la estabilidad laboral en cada legislación se han preferido los contratos por tiempo indeterminado, donde se establecen limitaciones al empleador para ponerle fin al contrato y se da preferencia a la estabilidad laboral lo que esto no ocurre en instituciones privadas ya que el contrato es por un año, en casos de las instituciones públicas el contrato es por nombramiento en caso de educación que es el tema de nuestro trabajo de investigación. Este principio se traduce en la protección del trabajador frente al despido arbitrario e injustificado sin que medie culpa del trabajador (Desseler & Varela, 2011).

2.2.4.2. Oportunidades de progreso

Las oportunidades se deben analizar en forma expedita, aun cuando impliquen riesgos. La administración con éxito siempre es oportuna. Adopta el valor de la oportunidad: el que arriesga gana (Chiavenato, 2009).

El investigador Maristany (2007) afirma que las oportunidades de progreso en la empresa es la equidad.

2.2.4.3. Remuneración e incentivos

Maristany (2007) menciona que la remuneración e incentivos pueden fijarse de distintas maneras.

Las cuales pueden ser:

- Contrato individual
- Convención colectiva
- Decisión del Estado
- Decisión de terceros

La remuneración e incentivos de los trabajadores es también por la motivación por un salario acorde al trabajo realizado, los beneficios, los premios, los elogios, el reconocimiento, las oportunidades la permanencia en el empleo (Chiavenato, 2007).

2.2.4.4. Trabajo en equipo

Respecto de los equipos de trabajo, Kurt Lewin opina que:

1. Favorecen el cambio.
2. Favorecen la toma de riesgos.
3. Favorecen la creatividad.
4. Permiten la participación de todas las partes involucradas en un tema.
5. Permiten tomar decisiones (Maristany, 2007).

2.2.4.5. Relación con la autoridad directriz

Los trabajadores para que puedan tomar decisiones independientes sobre acciones y recursos. En ese sentido, cada líder reparte y delega autoridad a las personas para que puedan trabajar de acuerdo con lo que aprenden y dominan. Esto es, dar autonomía a las personas es lo que se conoce como delegación de autoridad (empowerment) (Chiavenato, 2007).

2.2.5. Participación del empleado y clima organizacional

La participación resolutive tiene diversos grados, desde una participación minoritaria en la toma de decisiones con el jefe o el director de miembros de un sistema organizacional.

2.2.6. Consecuencias del clima organizacional

Podemos definirlo como un buen clima o un mal clima organizacional, tendrá consecuencias para la organización a nivel positivo o negativo, definidas por la percepción que los miembros tienen de la organización.

Las estructuras, las características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.

Fomenta el desarrollo de una cultura organizacional establecida sobre la base de necesidades, valores, expectativas, creencias, normas y prácticas compartidas y transmitidas por los miembros de una Institución.

2.3. Marco conceptual

Clima organizacional

El clima organizacional se refiere al ámbito del trabajo, el cómo se desenvuelve el trabajador en su trabajo.

Cultura organizacional

Conjunto de creencias, motivos y razones esenciales que determinan el accionar de la misma y que a través de sus directivos se transmite a los trabajadores, para que sea reflejada en todos los actos y respuestas, tanto en el interior de la organización como fuera de la misma.

Comunicación

Cuando la comunicación es eficaz, tiende a alentar un mejor desempeño y satisfacción en el trabajo. Las personas entienden mejor sus puestos y se sienten más comprometidas con ellos.

Dirección

Proceso de la gestión administrativa que consiste en dirigir la institución emitiendo directivas y normas para el desenvolvimiento reglamentado de la institución.

Calidad total

Es un enfoque gerencial de una organización centrada en la calidad, basado en la participación de todos los miembros y apunta a una rentabilidad de largo plazo.

Liderazgo

El liderazgo es el proceso de influir y apoyar a otros para que trabajen con entusiasmo en el logro de ciertos objetivos. Es el factor crucial que ayuda a un individuo o a un grupo a identificar sus metas, y luego los motiva y auxilia para alcanzarlas.

Motivación

La motivación también desempeña un papel importante cuando se trata de determinar lo que percibe una persona. Las necesidades y los deseos más urgentes de una persona en un momento determinado influyen en lo que percibe.

Personal administrativo

Es una persona para que la administración de una empresa o de otra entidad. Su tarea consiste en ordenar, organizar y disponer distintos asuntos que se encuentran bajo su responsabilidad (logístico, finanzas, recursos humanos).



Satisfacción laboral

Refleja el grado al que las personas encuentran satisfacción en su trabajo. La satisfacción laboral se ha vinculado con que los empleados permanezcan en el puesto.



CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Existe diferencia alta entre la percepción del clima organizacional de los docentes de las I.E.S. Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez, Juliaca.

3.1.2. Hipótesis específico

Existe diferencia alta entre la percepción de la estabilidad laboral de los docentes de las I.E.S. Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez, Juliaca.

Existe diferencia alta entre la percepción del clima de las oportunidades de progreso de los docentes de las I.E.S. Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez, Juliaca.

Existe diferencia alta entre la percepción de la remuneración e incentivos de los docentes de las I.E.S. Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez, Juliaca.

Existe diferencia alta entre la percepción del trabajo en equipo de los docentes de las I.E.S. Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez, Juliaca.

Existe diferencia alta entre la percepción de la relación con la autoridad directriz de los docentes de las I.E.S. Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez, Juliaca.

3.2. Variables e indicadores

Variable:

Clima organizacional

3.3. Análisis de variables e indicadores

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ESCALA DE VALORACIÓN
Clima Organizacional	1.1 Estabilidad laboral	1.1.1 Conformidad con el Clima Organizacional 1.1.2 Funciones en el puesto de trabajo. 1.1.3 Desarrollo de los conocimientos y talento en el puesto. 1.1.4 Contribución en el trabajo. 1.1.5 Actualización en el puesto de trabajo.	Buena Regular Deficiente
	1.2. Oportunidades de progreso	1.2.1 Aplicación de las capacitaciones 1.2.2 Estrategias de producción. 1.2.3 Recursos humanos y materiales. 1.2.4 Desarrollo de tareas. 1.2.5 Condiciones del entorno para la producción.	
	1.3 Remuneración e incentivos	1.3.1 Conformidad con el salario. 1.3.2 Consideración de parte de la Institución. 1.3.3 Esfuerzo permanente. 1.3.4 Remuneración sin atrasos. 1.3.5 Gozo los beneficios que las leyes laborales otorgan.	
	1.4 Trabajo en equipo	1.4.1. Metas y objetivos. 1.4.2 Sugerencias de mejora. 1.4.3 Identificación de las barreras. 1.4.4 Análisis de propuestas 1.4.5 Trabajo en equipo para aportar ideas	
	1.5 Relación con la autoridad directriz	1.5.1 Relación con la autoridad. 1.5.2 Desarrollo de nuevos programas. 1.5.3 Cumplimiento con las disposiciones. 1.5.4 Respeto al reglamento de trabajo. 1.5.5 Permisos que el reglamento autoriza.	

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Método de investigación

Baena (2017) afirma que el método que se utiliza en esta investigación es el comparativo, considera que la comparación constituye el método fundamental de las ciencias sociales, papel semejante al de la experimentación.

Según Baena (citado por Sierra Bravo, 1984) afirma que la comparación es diferenciar sus semejanzas y diferencias está estrechamente relacionada con las variables de estudio.

Comparar es “Examinar de manera simultáneas semejanzas y las diferencias”, la comparación requiere cierta analogía entre las cosas comparadas (Baena, 2017).

4.2. Tipo de investigación

El tipo es descriptivo-comparativo, se realiza con 2 grupos, y su objetivo es comparar , trabaja con un fenómeno de estudio en varios grupos o contextos además saber qué nivel de clima organizacional tienen los docentes de las I.E.S. Santa Rosa

de Lima y Horacio Zevallos Gámez (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

4.3. Nivel de investigación

Arias (2012) menciona que el nivel es descriptivo consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, o de describirlo de forma y fondo respecto a la variable de estudio.

4.4. Diseño de investigación

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirma que el diseño de investigación es no experimental de tipo transeccional.



X₁: Muestra del grupo 1 (institución educativa secundaria Santa Rosa de Lima)

X₂: Muestra del grupo 2 (institución educativa secundaria Horacio Zevallos Gámez)

4.5. Técnicas e instrumentos

4.5.1 Técnicas

La técnica es la encuesta, la encuesta es el medio o forma de como se recogerá los datos en la presente investigación (Córdova, 2009).

4.5.2 Instrumentos

Se utilizó el cuestionario, es considerado como el soporte físico para recolectar y registrar datos o información de esta investigación (Córdova, 2009).

La “Información sobre las variables de investigación”: Clima Organizacional que están distribuidos en 25 preguntas para la variable: clima organizacional.

Las preguntas de la variable clima organizacional tiene 5 dimensiones las cuales son:

Estabilidad laboral	preguntas del 1 - 5
Oportunidades de progreso	preguntas del 6 - 10
Remuneración e incentivos	preguntas del 11 - 15
Trabajo en equipo	preguntas del 16 - 20
Relación con la autoridad directriz	preguntas del 21 - 25

4.5.3 Confiabilidad y validez del instrumento

El instrumento fue validado por los doctores: Salomón Vásquez Villanueva, Víctor Daniel Álvarez Manrique y Moisés Díaz Pinedo. La confiabilidad con un alfa de cronbach de 0.96. (Granados, 2014).

Se envió una solicitud a los directores de las Instituciones Educativas Santa Rosa de Lima y la institución educativa Horacio Zevallos Gámez, solicitando el permiso para ejecutar el instrumento sobre la percepción del clima organizacional a los docentes de las mencionadas instituciones educativas, para saber que percepción tienen los docentes sobre el clima organizacional de su institución.

La confiabilidad del instrumento de clima organizacional es realizada en el programa SPSS V.23 con una alfa de cronbach de 0.79, lo cual indica que es confiable.

Según Valderrama y León (2009) menciona que un instrumento es confiable si el alfa de cronbach es mayor a 0.60 ó 60%.

Según La tabla de Cronbach; lo cual queda ratificado con un nivel de confiabilidad muy alta según la otra tabla, cuya tabla exhibimos (Córdova, 2009).

INTERPRETACIÓN DE LAS CATEGORÍAS DE COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH

ORD.	ESCALA	Confiabilidad
I	$\alpha = 0$	Nula
II	$0,01 \leq \alpha \leq 0,09$	Despreciable
III	$0,10 \leq \alpha \leq 0,29$	Muy baja
IV	$0,30 \leq \alpha \leq 0,39$	Baja
V	$0,40 \leq \alpha \leq 0,59$	Moderada
VI	$0,60 \leq \alpha \leq 0,69$	Aceptable
VII	$0,70 \leq \alpha \leq 0,89$	Alta
VIII	$0,90 \leq \alpha \leq 0,99$	Muy alta
XI	$\alpha = 1$	Perfecta

ELABORACIÓN : La investigadora.

4.6. Población y Muestra

4.6.1 Población

La población está conformada por 19 docentes de la Institución Educativa Secundaria Santa Rosa de Lima y la institución educativa secundaria Horacio Zevallos Gámez de 23 docentes.

4.6.2 Muestra

Hernández, Fernández y Baptista (2014) la muestra es por conveniencia, de tipo censal por ser la población fácilmente medible la cual quedara con las instituciones educativas secundarias de 19 docentes de Santa Rosa de Lima, y 23 docentes del Horacio Zevallos Gámez.

4.6.3. Unidad de análisis

Docentes de la instituciones educativas secundarias Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez, que son en total 19 docentes de Santa Rosa de Lima, y 23 docentes del Horacio Zevallos Gámez.

4.7. Contrastación de hipótesis

Ibañez (2007) menciona que la prueba estadística para muestras independientes es la t de student cuya fórmula es la siguiente:

$$T_c = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Resultados

Tabla 1

Percepción del Clima organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez, Juliaca 2017.

Percepción del Clima organizacional	Instituciones educativas					
	Santa Rosa de Lima		Horacio Zevallos Gámez		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%
Malo	1	5.3%	5	21.7%	6	14.3%
Regular	3	15.8%	14	60.9%	17	40.5%
Bueno	15	78.9%	4	17.4%	19	45.2%
Total	19	100.0%	23	100.0%	42	100.0%

Fuente: Matriz de datos

La tabla 1 muestra la percepción del clima organizacional que tuvieron los docentes de las I.E.S., en Santa Rosa de Lima se evidencia que el 78.9% de docentes afirman que fue regular, seguido de un 15.8% de docentes que afirman que fue buena y finalmente un 5.3% de docentes afirman que fue malo; en Horacio Zevallos Gaméz ,

el 60.9% de docentes afirman que fue regular, seguido del 21.7% de docentes que afirman que fue malo y finalmente el 17.4% de docentes afirman que el clima organizacional fue bueno en su institución.

Tabla 2

Estadísticos de grupos de la percepción del clima organizacional de las instituciones educativas Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez, Juliaca 2017.

Instituciones educativas	N	\bar{X}	σ
Santa Rosa de Lima	19	109.32	10.462
Horacio Zevallos Gámez	23	95.61	9.999

Fuente: Matriz de datos

En la tabla 2 que la media del percepción del clima organizacional de 19 docentes de la Institución Educativa Santa Rosa de Lima es 109.32 y la media de 23 docentes de la Institución Educativa Horacio Zevallos Gámez es de 95.61.

a. Estadísticos de prueba

Hipótesis

H₀: $\bar{X}_{SantaRosa} = \bar{X}_{Horaciozevallos}$: No existe diferencia entre la percepción del clima organizacional de las I.E.S. Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez.

H_a: $\bar{X}_{SantaRosa} \neq \bar{X}_{Horaciozevallos}$: Existe diferencia entre la percepción del clima organizacional de las I.E.S. Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez.

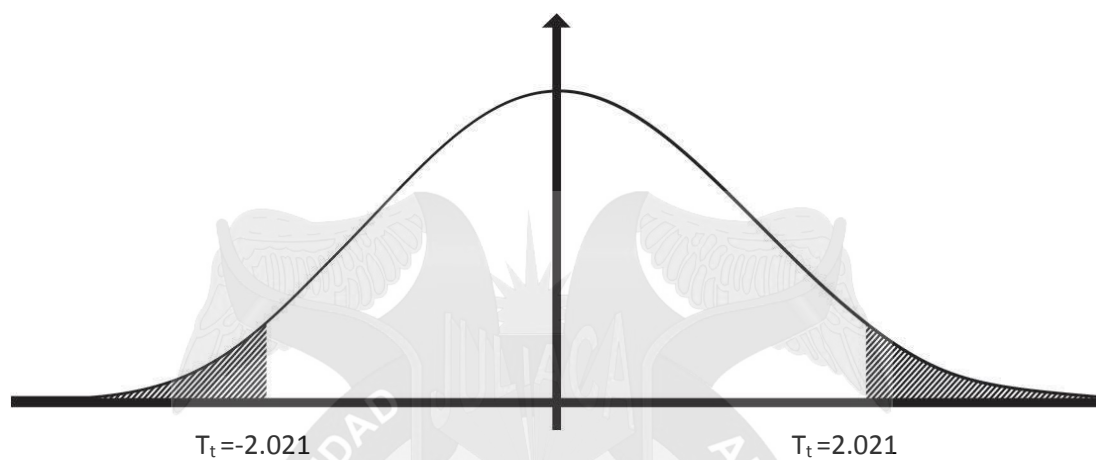
b. Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

c. Prueba estadística

Se aplicó la prueba t de diferencia de medias para muestras

independientes.



Conclusión : Como la $t_c = 4.33 > t_t = 2.02$, de esta manera aceptamos la hipótesis alterna (H_a), se concluye que existe diferencia entre la percepción del clima organizacional de las instituciones educativas secundarias Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez.

Tabla 3

Prueba de hipótesis de muestras independientes de la percepción del clima organizacional de las Instituciones Educativas Secundarias Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez, Juliaca 2017.

Prueba de muestras independientes									
Prueba de Levene de igualdad de varianzas					prueba t para la igualdad de medias				
F	Sig.	T	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia		
							Inferior	Superior	
Se asumen varianzas iguales	.057	.812	4.331	40	.000	13.707	.057	.812	4.331
No se asumen varianzas iguales			4.311	37.803	.000	13.707			4.311

Fuente: Matriz de datos

La prueba de hipótesis para medias independientes $p=0.0 < 0.05$; es decir, que a un nivel del 5% de significancia podemos afirmar que existe diferencia entre la percepción del clima organizacional del Santa Rosa de Lima y el Horacio Zevallos Gámez, también se puede afirmar que la percepción del clima organizacional es mejor en una institución que en otra.

4.1.2. Resultados al primer objetivo específico

Tabla 4

Percepción de la estabilidad laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez, Juliaca 2017.

		Instituciones educativas					
		Horacio Zevallos					
Percepción de estabilidad laboral	Santa Rosa de Lima	Gámez		Total			
	fi	%	fi	%	fi	%	
Malo	1	5.3%	5	21.7%	6	14.3%	
Regular	13	68.4%	16	69.6%	29	69.0%	
Bueno	5	26.3%	2	8.7%	7	16.7%	
Total	19	100.0%	23	100.0%	42	100.0%	

Fuente: Matriz de datos

En la tabla 4 muestra la percepción de estabilidad laboral que tuvieron los docentes de las instituciones educativas secundarias, en el Santa Rosa de Lima se evidencia que el 68.4% de docentes afirman que fue regular, seguido de un 26.3% de docentes que afirman que fue buena y finalmente un 5.3% de docentes afirman que fue malo; en Horacio Zevallos Gámez, el 69.6% de docentes afirman que fue regular,

seguido del 21.7% de docentes que afirman que fue malo y finalmente el 8.7% de docentes afirman que el clima organizacional fue bueno en su institución.

Tabla 5

Estadísticos de grupos de percepción en la estabilidad laboral de las Instituciones Educativas Secundarias Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez, Juliaca 2017..

Instituciones educativas	N	\bar{X}	σ
Santa Rosa de Lima	19	22.84	1.302
Horacio Zevallos Gámez	23	21.57	1.647

Fuente: Matriz de datos.

La media de la percepción de la estabilidad laboral de 19 docentes de la Institución Educativa Santa Rosa de Lima es 22.84 y la media de 23 docentes de la Institución Educativa Horacio Zevallos Gámez es de 21.57.

a. Estadísticos de prueba

- Hipótesis**

$H_0: \bar{X}_{SantaRosa} = \bar{X}_{HoracioZevallos}$: No existe diferencia entre la Percepción de la estabilidad laboral de las instituciones educativas secundarias Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez.

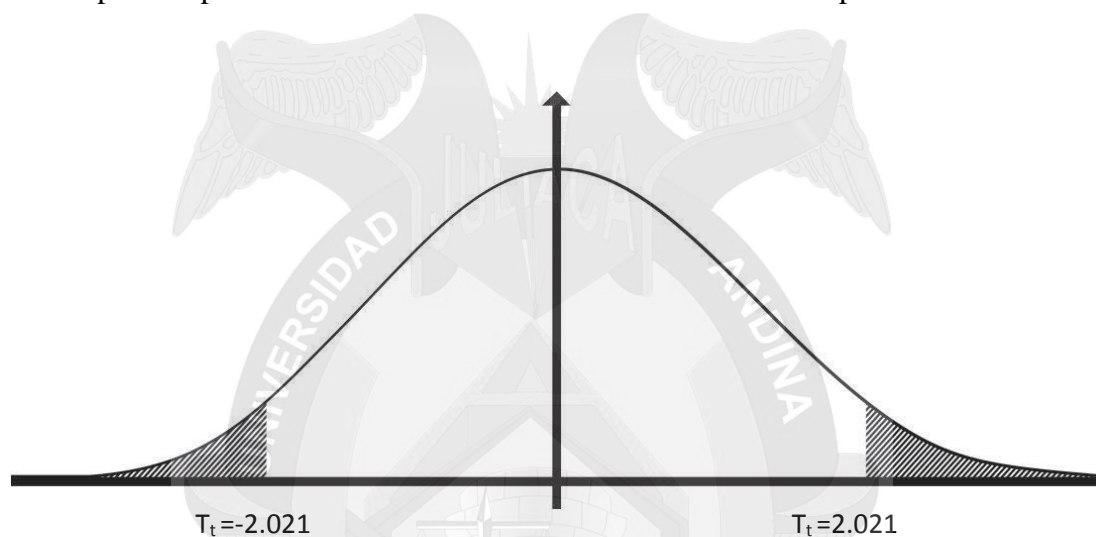
$H_a: \bar{X}_{SantaRosa} \neq \bar{X}_{HoracioZevallos}$: Existe diferencia entre la percepción de la estabilidad laboral de las instituciones educativas Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez.

b. Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

c. Prueba estadística

Se aplicó la prueba t de diferencia de medias de muestras independientes.



Conclusión : Como la $t_c = 2.74 > la t_t = 2.02$, podemos afirmar que se acepta la hipótesis alterna (H_a), por consiguiente existe diferencia entre la percepción en la estabilidad laboral de las instituciones educativas Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez.

Tabla 6

Prueba de hipótesis de muestras independientes de la percepción en estabilidad laboral de las Instituciones Educativas Secundarias Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez, Juliaca 2017.

Prueba de muestras independientes									
Prueba de Levene de igualdad de varianzas					prueba t para la igualdad de medias				
F	Sig.	T	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia		
							Inferior	Superior	
Se asumen varianzas iguales	1.609	.212	2.743	40	.009	1.277	.465	.336	2.218
No se asumen varianzas iguales			2.806	39.941	.008	1.277	.455	.357	2.197

Fuente: Matriz de datos

La prueba de hipótesis para medias independientes muestran que ($p=0.009 < 0.05$); por lo tanto concluimos estadísticamente que existe diferencia entre la percepción de la estabilidad laboral de la institución educativa secundaria Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez, se menciona además que la percepción de la estabilidad laboral es mejor en la institución educativa Santa Rosa de Lima por ser colegio JEC que la institución educativa Horacio Zevallos Gámez que no es un colegio JEC.

4.1.3. Resultados al segundo objetivo específico

Tabla 7

Percepción en la oportunidad de progreso en los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez, Juliaca 2017.

Percepción en la oportunidad de progreso	Instituciones educativas					
	Santa Rosa de Lima		Horacio Zevallos Gámez		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%
Malo	1	5.3%	9	39.1%	10	23.8%
Regular	4	21.1%	9	39.1%	13	31.0%
Bueno	14	73.7%	5	21.7%	19	45.2%
Total	19	100.0%	23	100.0%	42	100.0%

Fuente: Matriz de datos

La tabla 7 muestra la percepción de la oportunidad de progreso que tuvieron los docentes de las I.E.S., en Santa Rosa de Lima se evidencia que el 73.7% de docentes afirman que fue bueno, un 21.1% de docentes que afirman que la percepción del clima organizacional fue regular, y finalmente un 5.3% de docentes afirman que fue

malo su clima organizacional de acuerdo a sus expectativas de la oportunidad de progreso; en el Horacio Zevallos Gaméz , el 39.1% de docentes afirman que su clima organizacional fue malo, seguido del 39.1% de docentes que fue regular y finalmente sólo el 21.7% de docentes afirman que el clima organizacional fue buena en su institución.

Tabla 8

Estadísticos de grupos de percepción de la oportunidad de progreso de las Instituciones Educativas Secundarias Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez, Juliaca 2017..

Instituciones educativas	N	\bar{X}	σ
Santa Rosa de Lima	19	21.42	2.673
Horacio Zevallos Gámez	23	18.00	2.697

Fuente: Matriz de datos.

Vemos que la media de la percepción de la oportunidad de progreso de 19 docentes de la Institución Educativa Santa Rosa de Lima es 21.42 y la media de 23 docentes de la Institución Educativa Horacio Zevallos Gámez es de 18.00.

a. Estadísticos de prueba

- Hipótesis

$H_0: \bar{X}_{SantaRosa} = \bar{X}_{HoracioZevallos}$: No existe diferencia entre la percepción del de la oportunidad de progreso de los docentes de la institución educativa Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez.

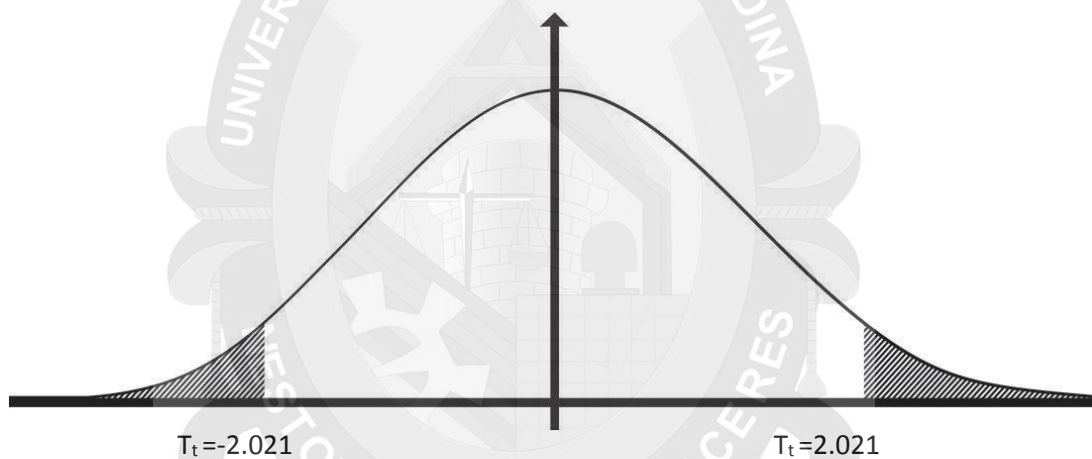
H_a: $\bar{X}_{SantaRosa} \neq \bar{X}_{HoracioZevallos}$: Existe diferencia entre la percepción de la oportunidad de progreso de las docentes de las instituciones educativas secundarias Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez.

b. Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05.$$

c. Prueba estadística

Se aplicó la prueba t de diferencia de medias para muestras independientes.



Conclusión : Como la $t_c = 4.10 > t_t = 2.021$, por consiguiente se mencioan que acepta la hipótesis alterna (H_a), se afirma estadísticamente que existe diferencia entre la percepción de la oportunidad de progreso de las docentes de las instituciones educativas secundarias Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez.

Tabla 9

Prueba de hipótesis de muestras independientes percepción del clima organizacional en la dimensión oportunidad de progreso de las Instituciones Educativas Secundarias Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gaméz.

Prueba de muestras independientes									
Prueba de Levene de igualdad de varianzas					prueba t para la igualdad de medias				
F	Sig.	T	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia		
							Inferior	Superior	
Se asumen varianzas iguales	.004	.950	4.108	40	.000	.421	.833	1.738	5.104
No se asumen varianzas iguales			4.112	38.642	.000	3.421	.832	1.738	5.105

Fuente: Matriz de datos

La prueba de hipótesis para medias independientes muestran un ($p=0.000 < 0.05$); se puede concluir estadísticamente que existe diferencia entre la percepción en oportunidad del progreso de la I.E.S. Santa Rosa de Lima y la I.E.S. Zevallos Gámez, también se puede mencionar que el C.O. en la oportunidad de progreso es mejor en una institución que en la otra.

4.1.4. Resultados al tercer objetivo específico

Tabla 10

Percepción en la remuneración e incentivos de los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez, Juliaca 2017.

Instituciones educativas						
Percepción en la remuneración e incentivos	Horacio Zevallos				Total	
	Santa Rosa de Lima		Gámez			
	fi	%	fi	%	fi	%
Malo	2	10.5%	7	30.4%	9	21.4%
Regular	4	21.1%	13	56.5%	17	40.5%
Bueno	13	68.4%	3	13.0%	16	38.1%
Total	19	100.0%	23	100.0%	42	100.0%

Fuente: Matriz de datos.

La tabla 10 muestra la percepción que tuvieron los docentes de las instituciones educativas secundarias respecto a las remuneraciones e incentivos, en el Santa Rosa de Lima se evidencia que el 68.4% de docentes afirman que es regular la percepción del clima organizacional, seguido de un 21.1% de docentes que afirman que la percepción fue regular, por ultimo finalmente un 10.5% de docentes afirman que fue mala su clima organizacional; por otro lado en la Institución Educativa secundaria estatal Horacio Zevallos Gámez, el 56.5% de docentes afirman que su clima

organizacional de su institución educativa es regular, el 30.4% de docentes que afirman que el clima organizacional fue malo y finalmente sólo el 13% de docentes afirman que el clima organizacional fue bueno.

Tabla 11

Estadísticos de grupos de percepción de la remuneración e incentivos de las Instituciones Educativas Secundarias Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez.

Instituciones educativas	N	\bar{X}	σ
Santa Rosa de Lima	19	18.89	5.195
Horacio Zevallos Gámez	23	13.52	4.531

Fuente: Matriz de datos

En la tabla 11 se observa los datos obteniendo que la media (\bar{X}) de la percepción sobre la remuneración e incentivos de 19 docentes de la Institución Educativa Santa Rosa de Lima es 18.89 y la media (\bar{X}) de 23 docentes de la Institución Educativa Horacio Zevallos Gámez es de 13.52.

a. Estadísticos de prueba

- **Hipótesis**

$H_0: \bar{X}_{SantaRosa} = \bar{X}_{HoracioZevallos}$: No existe diferencia entre la percepción de la remuneración e incentivos de las instituciones educativas secundarias Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez.

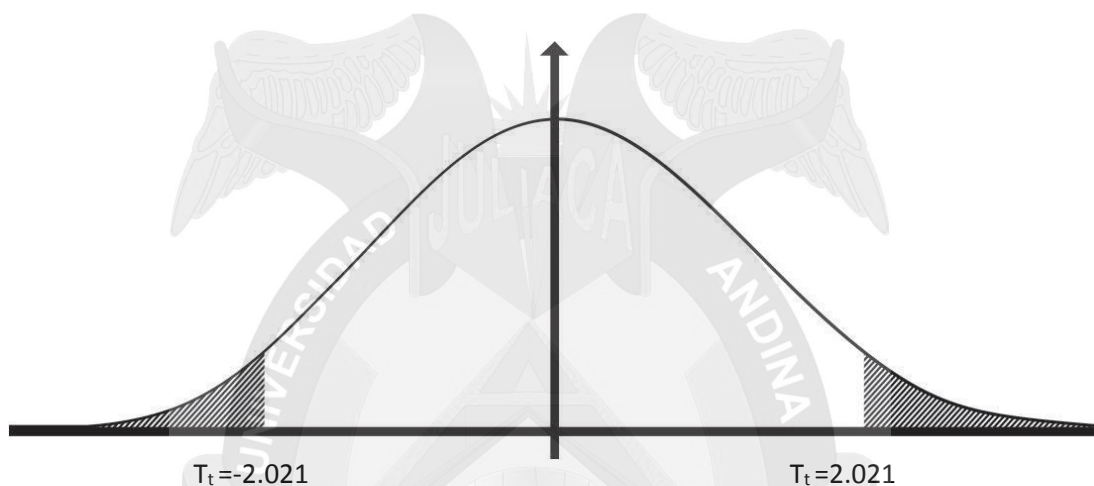
$H_a: \bar{X}_{SantaRosa} \neq \bar{X}_{HoracioZevallos}$: Existe diferencia entre la percepción de la remuneración e incentivos de las instituciones educativas secundarias Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez.

b. Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

c. Prueba estadística

Se aplicó la prueba t de diferencia de medias para muestras independientes.



Conclusión : Como la $t_c = 3.58 > t_t = 2.021$, entonces se puede determinar que se acepta la hipótesis alterna (H_a), por lo tanto existe diferencia entre la percepción del clima organizacional en la dimensión remuneración e incentivos de las instituciones educativas secundarias Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez.

Tabla 12

Prueba de hipótesis de muestras independientes percepción del clima organizacional en la dimensión remuneración e incentivos de las Instituciones Educativas Secundarias Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gaméz.

Prueba de muestras independientes

	Prueba de Levene de igualdad de varianzas				prueba t para la igualdad de medias				
	F	Sig.	T	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
								Inferior	Superior
Se asumen varianzas iguales	.835	.366	3.580	40	.001	5.373	1.501	2.340	8.406
No se asumen varianzas iguales			3.533	36.077	.001	5.373	1.521	2.289	8.457

Fuente: Matriz de datos.

La prueba de hipótesis para medias independientes ($p=0.001 < 0.05$); se concluye estadísticamente que existe diferencia entre la percepción de la remuneración e incentivos de la I.E.S. Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez, podemos mencionar que el clima organizacional es mejor en una institución que en otra.

4.1.5. Resultados al cuarto objetivo específico

Tabla 13

Percepción del trabajo en equipo de los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez, Juliaca 2017.

Instituciones educativas							
Percepción del trabajo en equipo	Santa Rosa de Lima		Horacio Zevallos Gámez		Total		
	fi	%	fi	%	fi	%	
Malo	0	0%	4	17.4%	4	9.5%	
Regular	13	68.4%	17	73.9%	30	71.4%	
Bueno	6	31.6%	2	8.7%	8	19.0%	
Total	19	100.0%	23	100.0%	42	100.0%	

Fuente: Matriz de datos.

La tabla 13 muestra que el 68.4% de docentes tuvieron una percepción en trabajo de equipo de los docentes de las I.E.S., en Santa Rosa de Lima se evidencia que fue regular, seguido de un 31.6% de docentes que afirman que la percepción fue buena; por otro lado en la Institución Educativa secundaria estatal Horacio Zevallos Gaméz, el 73.9% de docentes afirman que su percepción en trabajo de equipo es regular, seguido de 17.4% de docentes que afirman la percepción fue malo y finalmente sólo el 8.7% de docentes afirman que la percepción fue buena.

Tabla 14

Estadísticos de grupos de percepción en el trabajo en equipo de las Instituciones Educativas Secundarias Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez, Juliaca 2017.

Instituciones educativas	N	\bar{X}	σ
Santa Rosa de Lima	19	22.58	1.644
Horacio Zevallos Gámez	23	20.61	2.675

Fuente: Matriz de datos.

Vemos que la media (\bar{X}) de la percepción del trabajo en equipo de 19 docentes de la Institución Educativa Santa Rosa de Lima es 22.58 y la media (\bar{X}) de 23 docentes de la Institución Educativa Horacio Zevallos Gámez es de 20.61.

a. Estadísticos de prueba

- **Hipótesis**

H₀: $\bar{X}_{\text{Santa Rosa}} = \bar{X}_{\text{Horacio Zevallos}}$: No existe diferencia entre la percepción en el trabajo en equipo de los docentes de las I.E.S. Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez.

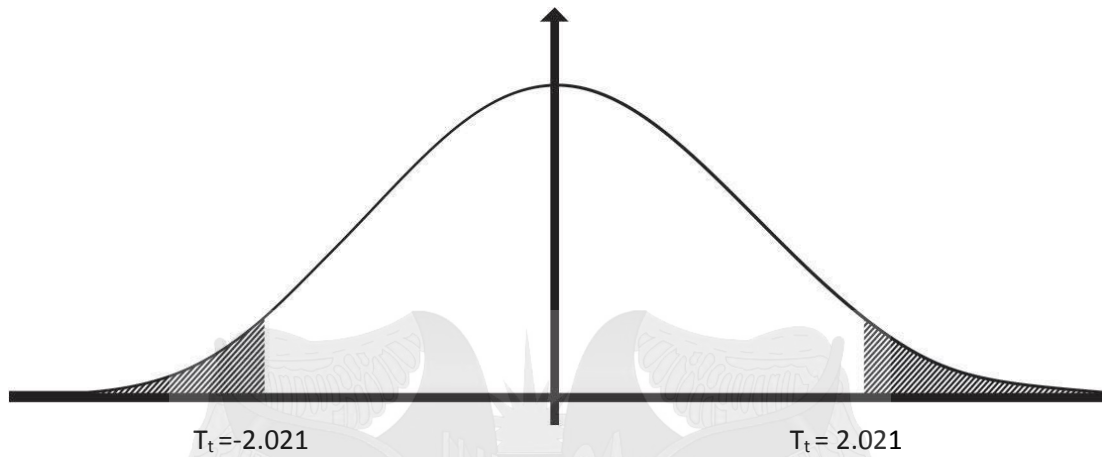
H_a: $\bar{X}_{\text{Santa Rosa}} \neq \bar{X}_{\text{Horacio Zevallos}}$: Existe diferencia entre la percepción en el trabajo en equipo de los docentes de las I.E.S. Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez.

b. Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

c. Prueba estadística

Se aplicó la prueba t de diferencia de medias para muestras independientes.



Conclusión : Como la $t_c = 2.80 > la t_t = 2.021$, podemos mencionar que se acepta la hipótesis alterna (H_a), por lo tanto estadísticamente que existe diferencia entre la percepción del trabajo en equipo de las I.E.S. Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez.

Tabla 15

Prueba de hipótesis de muestras independientes percepción del trabajo en equipo de las Instituciones Educativas Secundarias Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez .

Prueba de muestras independientes									
	Prueba de Levene de igualdad de varianzas				prueba t para la igualdad de medias				
	F	Sig.	T	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
								Inferior	Superior
Se asumen varianzas iguales	4.666	.037	2.800	40	.008	1.970	.704	.548	3.393
No se asumen varianzas iguales			2.926	37.204	.006	1.970	.673	.606	3.334

Fuente: Matriz de datos

La prueba estadística utilizada para medias independientes muestran ($p=.008 < 0.05$); , se concluye estadísticamente que existe diferencia entre la percepción del trabajo en equipo de las I.E.S. Santa Rosa de Lima y el Horacio Zevallos Gámez, también se puede mencionar que la percepción del trabajo en equipo es mejor en una institución que en otra.

4.1.6. Resultados al quinto objetivo específico

Tabla 16

Percepción de la relación con la autoridad directriz de los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez, Juliaca 2017.

Gámez, Jaitaca 2017.						
Instituciones educativas						
Percepción de la relación con la autoridad directriz	Horacio Zevallos				Total	
	Santa Rosa de Lima		Gámez			
	fi	%	fi	%	fi	%
Malo	2	10.5%	10	43.5%	15	35.7%
Regular	10	52.6%	12	52.2%	21	50.0%
Bueno	7	36.8%	1	4.3%	6	14.3%
Total	19	100.0%	23	100.0%	42	100.0%

Fuente: Matriz de datos.

En la tabla 16 muestra el 52.6% de docentes de la institución educativa secundaria Santa Rosa de Lima afirman que la percepción del clima organizacional fue regular de su institución educativa, seguido de un 36.8% de docentes que afirman que la percepción de clima organizacional fue bueno y finalmente un 10.5% de docentes afirman que fue malo su clima organizacional; por otro lado en la Institución Educativa secundaria estatal Horacio Zevallos Gaméz, el 52.2% de docentes afirman

que su clima organizacional de su institución educativa fue regular, seguido del 43.5% de docentes que afirman que el clima organizacional fue malo, finalmente sólo el 4.3% de docentes afirman que el clima organizacional en la dimensión de relación con la autoridad directriz fue bueno de su institución.

Tabla 17

Estadísticos de grupos de percepción en la relación con la autoridad directriz de las Instituciones Educativas Secundarias Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez.

Instituciones educativas	N	\bar{X}	σ
Santa Rosa de Lima	19	23.58	1.539
Horacio Zevallos Gámez	23	21.91	2.193

Fuente: Matriz de datos

La media (\bar{X}) de la percepción del clima organizacional de 19 docentes de la I.E. Santa Rosa de Lima es 23.58 y la media (\bar{X}) de 23 docentes de la Institución Educativa Horacio Zevallos Gámez es de 21.91.

a. Estadísticos de prueba

- Hipótesis**

$H_0: \bar{X}_{SantaRosa} = \bar{X}_{HoracioZevallos}$: No existe diferencia entre la percepción de la relación con la autoridad directriz de las I.E.S. Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez.

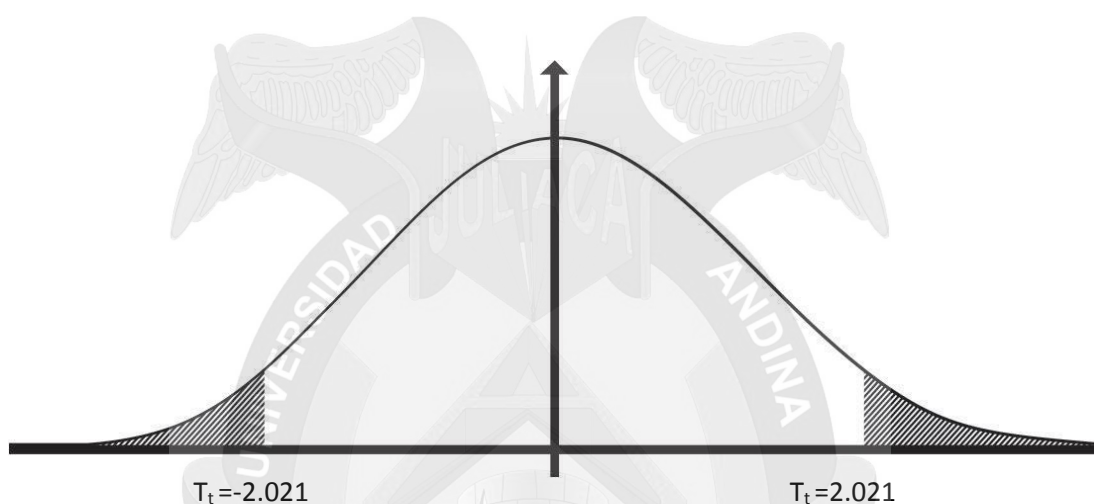
$H_a: \bar{X}_{SantaRosa} \neq \bar{X}_{HoracioZevallos}$: Existe diferencia entre la percepción de la relación con la autoridad directriz de las I.E.S. Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez.

b. Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

c. Prueba estadística

Se aplicó la prueba t de diferencia de medias para muestras independientes.



Conclusión : Como la $t_c = 2.78 > t_t = 2.021$, podemos aceptar la hipótesis alterna (H_a), por consiguiente existe diferencia entre la percepción de la relación con la autoridad directriz de las I.E.S. Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez.

Tabla 18

Prueba de hipótesis de muestras independientes percepción del clima organizacional en la dimensión relación con la autoridad directriz de las Instituciones Educativas Secundarias Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gaméz.

Prueba de muestras independientes									
	Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias						
	F	Sig.	T	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
								Inferior	Superior
Se asumen varianzas iguales	3.347	.075	2.789	40	.008	1.666	.597	3.347	.075
No se asumen varianzas iguales			2.883	39.075	.006	1.666	.578		

Fuente: Matriz de datos

En la prueba estadística de t para medias independientes muestran ($p = .008 < 0.05$); podemos concluir estadísticamente que existe diferencia entre la percepción de la relación con la autoridad directriz de las I.E.S. Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez, también se puede afirmar que el clima organizacional en la dimensión relación con la autoridad directriz es mejor en una institución particular que en una institución pública.

4.2. Discusión

La percepción del clima organizacional que tuvieron los docentes de las I.E.S., en el Santa Rosa de Lima se evidencia que el 52.6% de docentes afirman que fue regular, seguido de un 31.6% de docentes que afirman que fue buena y finalmente un 15.8% de docentes afirman que fue malo; en el Horacio Zevallos Gámez, el 60.9% de docentes afirman que fue regular, seguido del 21.7% de docentes que afirman que fue malo y finalmente el 17.4% de docentes afirman que el clima organizacional fue bueno en su institución.

Estos resultados fueron comprobados por el investigador Rizo (2015) se concluye que el Clima Organizacional que prevalece, de acuerdo con las dimensiones analizadas fue calificado en un nivel de medición "Medio", mientras que el CO fue considerado como "Medianamente Favorable". Lo anterior, sirvió de gran apoyo para diagnosticar la realidad en la cual se encontraron los trabajadores durante el período de estudio, y poder así determinar las recomendaciones para mejorar las condiciones del CO.

También los investigadores Martínez y Rodríguez (2011) llegaron a la conclusión que el clima organizacional es el eje central de cualquier institución tanto privadas y

públicas para mejorar y adquirir nuevas tendencias a través del desarrollo efectivo entre los miembros de cada equipo, autónomo manejado por un director, agradable en cualquier ambiente de trabajo además podemos mencionar que los recursos y la forma de trabajar con los compañeros de trabajo hacen útil un buen clima organizacional, además poner énfasis en las relaciones interpersonales con pares (persona con el mismo trabajo o experto en la materia), administrativos, estudiantes, las relaciones ante el cargo que se desempeña.

De acuerdo a la estabilidad laboral en la institución Santa Rosa de Lima existe un 73.7% de docentes afirman que el clima organizacional fue regular, seguido de un 21.1% de docentes que afirman que la percepción fue mala y finalmente un 5.3% de docentes afirman que es buena su clima organizacional; en la Institución Educativa secundaria estatal Horacio Zevallos Gámez, el 69.6% de docentes afirman que su clima organizacional es regular, el 21.7% de docentes mencionan que el clima organizacional fue mala, finalmente sólo el 8.7% de docentes afirman que el clima organizacional fue bueno en su institución.

La percepción del clima organizacional según la oportunidad de progreso que tuvieron los docentes de las instituciones educativas secundarias, en el Santa Rosa de Lima se evidencia que el 42.1% de docentes afirman que fue regular, un 26.3% de docentes que afirman que la percepción del clima organizacional fue mala, y finalmente un 31.6% de docentes afirman que fue bueno su clima organizacional de acuerdo a sus expectativas de la oportunidad de progreso; en el Horacio Zevallos Gámez, el 39.1% de docentes afirman que su clima organizacional fue malo,

seguido del 39.1% de docentes que fue regular y finalmente sólo el 21.7% de docentes afirman que el clima organizacional fue buena en su institución.

De igual manera Pérez (2014) tiene teoría que el clima organizacional se fundamenta teóricamente en el enfoque humanista de Martín y Colbs, el cual menciona que el clima organizacional como el conjunto de percepciones globales que los individuos tienen de su medio ambiente y que reflejan la interacción entre las características personales del individuo y las de la organización. La conclusión general evidencia una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño de los funcionarios; con la recomendación de mejorar el clima organizacional, lo cual favorecerá el desempeño y productividad de los servidores.

La percepción que tuvieron los docentes de las instituciones educativas secundarias respecto a las remuneraciones e incentivos, en el Santa Rosa de Lima se evidencia que el 47.4% de docentes afirman que es regular la percepción del clima organizacional, seguido de un 31.6% de docentes que afirman que la percepción de clima organizacional fue buena, por ultimo finalmente un 21.1% de docentes afirman que fue mala su clima organizacional; por otro lado en la Institución Educativa secundaria estatal Horacio Zevallos Gámez, el 56.5% de docentes afirman que su clima organizacional de su institución educativa es regular, el 30.4% de docentes que afirman que el clima organizacional fue malo y finalmente sólo el 13% de docentes afirman que el clima organizacional fue bueno.

De acuerdo a la estabilidad laboral en la institución Santa Rosa de Lima existe un 73.7% de docentes afirman que el clima organizacional fue regular, seguido de un 21.1% de docentes que afirman que la percepción fue mala y finalmente un 5.3% de docentes afirman que es buena su clima organizacional; en la Institución Educativa secundaria estatal Horacio Zevallos Gámez, el 69.6% de docentes afirman que su clima organizacional es regular, el 21.7% de docentes mencionan que el clima organizacional fue mala, finalmente sólo el 8.7% de docentes afirman que el clima organizacional fue bueno en su institución.

Asimismo Sotomayor (2012) muestra resultados similares que existe predominio del clima organizacional con un 68.8% de nivel medio de los trabajadores, el 17.4% de trabajadores tuvo un nivel bajo y tan solo el 13.8% tuvo nivel alto de los trabajadores de la sede central del gobierno regional de Moquegua el nivel de satisfacción laboral fue medio así como una alta relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

La percepción que tuvieron los docentes de las instituciones educativas secundarias, en el Santa Rosa de Lima se evidencia que el 57.9% de docentes afirman que la percepción del clima organizacional en la dimensión trabajo en equipo fue regular de su institución educativa, seguido de un 21.1% de docentes que afirman que la percepción de clima organizacional fue bueno y finalmente un 21.1% de docentes afirman que fue malo su clima organizacional; por otro lado en la Institución Educativa secundaria estatal Horacio Zevallos Gámez, el 73.9% de docentes afirman que su clima organizacional de su institución educativa es regular, seguido del 17.4% de docentes que afirman que el clima organizacional fue malo y

finalmente sólo el 8.7% de docentes afirman que el clima organizacional fue bueno en su institución educativa.

El investigador Mamani (2014) La conclusión que llegó el investigador fue que el clima organizacional incide en la satisfacción laboral del personal de la sociedad de beneficencia pública de Puno de forma directa, porque se constató que el clima organizacional del personal de la sociedad de beneficencia pública de Puno - periodo 2013, es percibido en las dimensiones planteadas como: la autonomía individual, el grado de estructura, orientación hacia la recompensa, entusiasmo, apoyo y hacia el desarrollo y la promoción; a su vez está es percibida de manera positiva por el 60% del personal de dicha institución .

La percepción que tuvieron los docentes de las instituciones educativas secundarias, en el Santa Rosa de Lima se evidencia que el 57.9% de docentes afirman que la percepción del clima organizacional en la dimensión trabajo en equipo fue regular de su institución educativa, seguido de un 21.1% de docentes que afirman que la percepción de clima organizacional fue bueno y finalmente un 21.1% de docentes afirman que fue malo su clima organizacional; por otro lado en la Institución Educativa secundaria estatal Horacio Zevallos Gámez, el 73.9% de docentes afirman que su clima organizacional de su institución educativa es regular, seguido del 17.4% de docentes que afirman que el clima organizacional fue malo y finalmente sólo el 8.7% de docentes afirman que el clima organizacional fue bueno en su institución educativa.

De igual manera Choque (2013) llegó a la conclusión que se ha evaluado el



estado del clima organizacional de la caja municipal de ahorro y crédito Arequipa-sede Ilave, en 10 dimensiones las cuales fueron elaborados por el investigador y son: motivación, liderazgo, toma de decisiones, identidad, comunicación, estructura, innovación, conflicto-cooperación, recompensa y confort, de las cuales todas tienen calificativos son regulares a excelentes, cuyo promedio conjunto es de 3.41, el cual, según la escala de interpretación nos da a entender que en forma global el estado del Clima Organizacional es bueno. Se determina que el nivel general de satisfacción laboral es "Satisfecho", con un puntaje de 3.71 (en base a 5), esto basado en el estudio de siete dimensiones también elaboradas por el investigador las cuales son: Retribuciones Económicas, Condiciones de Ambiente, Seguridad y Estabilidad que Ofrece la Empresa, Relaciones con los Compañeros de Trabajo, Apoyo y Respeto a los Superiores, Reconocimiento por Parte de los Demás y Posibilidad de Desarrollo Personales en el Trabajo.

Asimismo Tairo (2012) llegó a la siguiente conclusión que el clima organizacional existente en la Sección de auditoría de la sunat oficina zonal-Juliaca es regular, por varias razones tales como: Un 50% de personas encuestadas percibe que las condiciones de trabajo en la sección de auditoría de la sunat oficina zonal-Juliaca si son adecuadas, respecto al reconocimiento que tienen los trabajadores por parte de su jefe, la mayoría con un 55% de las personas encuestas reciben algunas veces reconocimientos por parte de su jefe por la labor extraordinaria que realiza o por algún logro importante. Respecto a la variable nivel de satisfacción laboral que se percibe en la Sección de auditoría de la sunat oficina zonal-Juliaca, se obtuvo un nivel de satisfacción regular, ya que según el análisis realizado, respecto a la satisfacción con el tipo de relación que tiene con los compañeros de trabajo, la



mayoría con un 55% respondió que se encuentra satisfecho con el tipo de relación que tiene con sus compañeros dentro de la sección de auditoría de la sunat oficina zonal-Juliaca.

El 47.4% de docentes de la institución educativa secundaria Santa Rosa de Lima afirman que la percepción del clima organizacional fue regular de su institución educativa, seguido de un 26.3% de docentes que afirman que la percepción de clima organizacional fue bueno y finalmente un 26.3% de docentes afirman que fue malo su clima organizacional; por otro lado en la Institución Educativa secundaria estatal Horacio Zevallos Gámez, el 52.2% de docentes afirman que su clima organizacional de su institución educativa fue regular, seguido del 43.5% de docentes que afirman que el clima organizacional fue malo, finalmente sólo el 4.3% de docentes afirman que el clima organizacional en la dimensión de relación con la autoridad directriz fue bueno de su institución.

CONCLUSIONES

PRIMERA : Existe diferencia significativa del clima organizacional de la Institución Educativa Santa Rosa de Lima, el 78.9% de docentes afirman que la percepción del clima organizacional fue regular; mientras que la Institución Educativa secundaria estatal Horacio Zevallos Gámez, el 60.9% de docentes afirman que fue regular.

SEGUNDA: Existe diferencia en cuanto a la estabilidad laboral, entre la Institución Educativa Secundaria Santa Rosa de Lima y la Institución Educativa secundaria Horacio Zevallos Gámez. La estabilidad laboral en Santa Rosa de Lima es del 68.4 y en la Institución Educativa Horacio Zevallos es de 69.6%.

TERCERA: Existe diferencia significativa en oportunidad de progreso. En La Institución Educativa Santa Rosa de Lima se evidencia que el 73.7% de docentes afirman que fue buena; del mismo modo en la Institución Educativa secundaria estatal Horacio Zevallos Gámez, el 39.1% de docentes afirman que fue regular.

CUARTA : Existe diferencia significativa entre la remuneración e incentivos de ambas Instituciones, La Institución Educativa Santa Rosa de Lima el 68.4% de docentes que mencionan que fue regular su percepción, mientras que la institución educativa Horacio Zevallos Gámez fue de 56.5% de docentes que afirmaron que la percepción fue regular.

QUINTA: Existe diferencia significativa en cuanto a la percepción del trabajo en equipo, en la institución educativa Santa Rosa de Lima se evidencia que el 68.4% de docentes fue regular, en la Institución Educativa Horacio Zevallos Gámez, el 73.9% de docentes afirman que fue regular.

SEXTA: Existe diferencia significativa en el aspecto de relación con la autoridad directriz, habiendo un 52.6% de docentes de la institución educativa secundaria Santa Rosa de Lima afirman que la percepción fue regular, y en la institución educativa Horacio Zevallos Gámez, el 52.2% de docentes afirman que fue regular la percepción sobre la relación con la autoridad directriz.

RECOMENDACIONES

PRIMERA : Se recomienda a ambas Instituciones Educativas mantener más involucrados a los docentes con su talento humano y su desenvolvimiento dentro de las instituciones para que así eleven el nivel del clima organizacional, basada en los atributos de cada Institución como son la visión, misión, principios, estos favorecerán a tener una buena percepción del clima organizacional.

SEGUNDA: Se recomienda al MINEDU implantar un proyecto para la mejora en estabilidad laboral de los docentes, además aumentar los años de nombramiento para que así exista mayor cantidad de docentes que cuenten con mayor estabilidad laboral este proyecto contribuirá a la mejora de la percepción del clima organizacional de los docentes de ambas Instituciones Educativas la cual salió regular en cuenta a la dimensión de estabilidad laboral.

TERCERA: Se recomienda al director de la I.E.S. Horacio Zevallos Gámez en coordinación con la DREP mejorar las oportunidades de progreso, con capacitaciones, talleres sobre estrategias metodologías de enseñanza, dar facilidades de crecer profesionalmente (segunda especialidad, maestrías, doctorados) esto influirá directamente que el docente esté comprometido con su institución.

CUARTA : Se recomienda a los directores de ambas Instituciones Educativas realizar incentivos como reconocimientos (resolución mérito-

docente, diplomas) a los mejores docentes por su desempeño laboral en el ámbito educativo, los docentes son profesionales que directamente perciben el clima organizacional dentro de su organización. La fusión de la satisfacción laboral y la administración deben mejorar el clima organizacional de los docentes, así como la productividad y la calidad del trabajo, esto involucrará favorablemente a las relaciones interpersonales, comunicación, y buena trato entre docentes de dichas Instituciones Educativas.

QUINTA : Se recomienda a los directores de ambas Instituciones Educativas Secundarias incentivar el trabajo en equipo, con docentes involucrados al mejoramiento sostenible en el ambiente laboral y así mejorar paulatinamente el clima organizacional, los talleres de capacitación y charlas audiovisuales ayudaran a fomentar el trabajo en equipo, compartiendo la visión y la misión del trabajo en equipo que influirá directamente en las relaciones humanas, talentos, coordinaciones, planificación, y dirección de los docentes de las Instituciones Educativas Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez.

SEXTA: Se recomienda a los docentes de ambas Instituciones mejorar el trabajo en equipo entre docentes y el director, la forma efectiva como resulte esta fusión entre ellos mejorara rotundamente la organización, con base a normas, reglas y recomendaciones para que el equipo de trabajo sea bueno, y no entren en conflictos entre el personal y el director.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

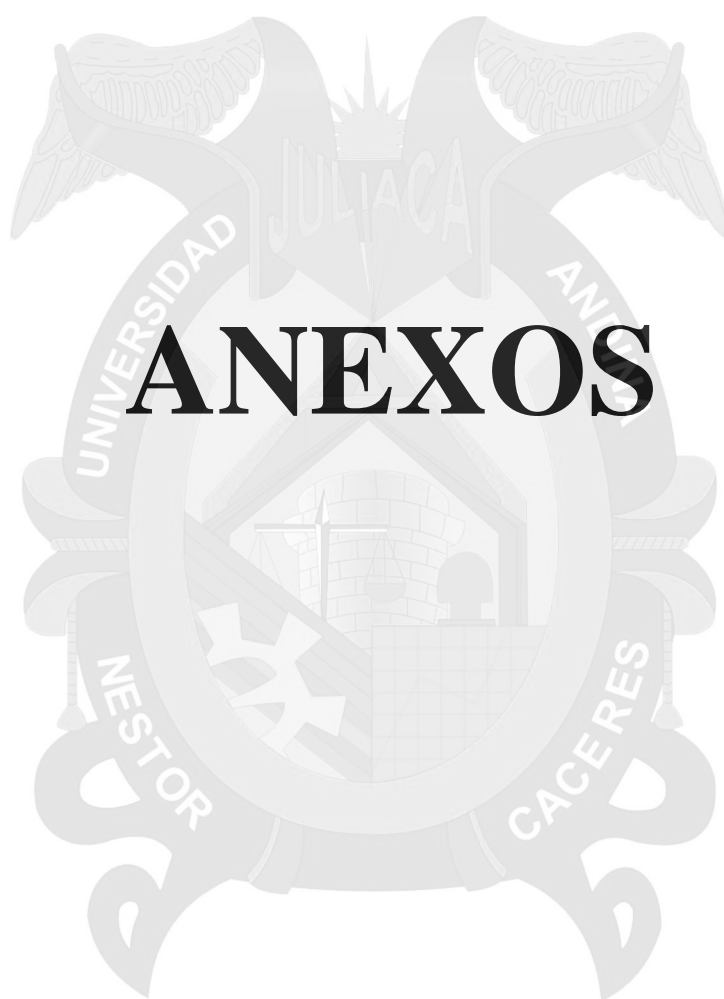
- Abello, A. J., & Lozano, D. M. (2013). *Importancia de los factores de riesgo psicosocial y clima organizacional en el ambito laboral*. Tesis para optar el grado academico de maestro en administración en salud , Universidad del rosario , Bogota .
- Alcántar, V. M., Maldonado, S., & Arcos, J. (2012). Medición de clima laboral requerido para asegurar la efectividad del sistema de gestión de calidad. *Revista internacional de Administración y Finanzas*, 55-68.
- Andreu, R., & Sieber, S. (2000). Recuperado el 23 de julio de 15, de La Gestión Integral del Conocimiento y del Aprendizaje”, pendiente de publicación en Economía Industrial: <http://www.gestiondelconocimiento.com/U>
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación introducción a la metodologia científica* . Caracas: Editorial Episteme .
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (Primera edición ed.). México D.F., México : Grupo editorial patria.
- Bautista, L. M., Delgado, C. C., Hernández, Z. F., Sanguino, F. E., Cuevas, M. L., Arias, Y. T., & Mojica, I. C. (Diciembre de 2013). Nivel de conocimiento y aplicación de la medidas de bioseguridad del personal de enfermeria. *Revista ciencia y cuidado*, 10(2).
- Bordas, M. J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid: Publicaciones UNED.
- Canchón, Y., Plaza, G., & Zapata, G. (2013). *Diseño y validación de un instrumento para medir el clima escolar en instituciones educativas*. Tesis para optar el titulo profesional de licenciado en educación Básica con énfasis en humanidades y Lengua Castellana, Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil Ecuador , Bogota.
- Casilla, V. R. (2012). *clima organizacional en el instituto superior pedagógico público alianza ichuña – bélgica; moquegua 2006*. Tesis para optar el titulo profesional de licenciado de administración , Universidad Nacional del Altiplano , Puno.
- Chiang, M. M. (2007). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral

- con los resultados, en grupos de docentes de instituciones de educación superior. *Revista cuatrimestral de las facultades de derecho y ciencias económicas y empresariales*, 51-74.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones*. México D.F.: McGraw-Hill/Interamericana editores S.A.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México : McGraw-Hill/interamericana editores S.A.
- Choque, M. L. (2013). *clima organizacional y satisfacción laboral en la caja municipal de ahorro y credito arequipa -Sede Ilave*. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración, Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
- como se cita en Arnoletto, E. J. (2009). Cultura, clima organizacional. *Folletos gerenciales*, 70-86.
- Córdova, I. (2009). *Estadística aplicada a la investigación*. Lima: San Marcos EIRL.
- Desseler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos*. México : Editorial Prentice Hall.
- Foutel, M., & Gnecco, M. (2011). *Aplicación de un instrumento de relevamiento de clima organizacional en el claustro docente de la facultad de ciencias económicas y sociales:primeras reflexiones derivadas de sus resultados*. II congreso internacional IGLU, Florianópolis.
- Garza, D. G. (2010). *El clima organizacional en la dirección general de ejecución de sanciones de la secretaría de seguridad pública en tamaulipas*. Tesis para optar el título de maestro en dirección empresarial con énfasis en recursos humanos, Universidad autónoma de tamaulipas , Tamaulipas.
- Gonzáles, J. J., & Parra, C. O. (2008). Caracterización de la cultura organizacional clima organizacional, motivación, liderazgo, y satisfacción de la pequeñas empresas del valle de Sugamuxi y su incidencia en el espíritu empresarial . *Pensamiento y gestión* , 40-57.
- Granados, G. J. (2014). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa inicial particular "La casita de chocolate", 2014*. (tesis de maestria), Universidad Peruana Unión, Lima.

- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2009). *Comportamiento organizacional* (doceava edición ed.). México distrito federal: Cengage Learning.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana.
- Ibañez, V. (2007). *Estadística aplicada a la educación*. PUno: Edicion Universitaria.
- Mamani, A. (2014). *Análisis del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de la sociedad de beneficencia pública de puno periodo – 2013*. Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en administración , Universidad Nacional del Altiplano , Puno.
- Maristany, J. (2007). *Adminsitación de recursos humanos*. Naucalpan de Juárez: Pearson Educación de México S.A.
- Martínez, M. D. (2012). *La cultura de empresa*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Martínez, M., & Rodríguez, O. R. (2011). *Caracterización del Clima Organizacional en Instituciones de Educación Infantil*. Trabajo de grado para optar el título de licenciatura en pedagogía infantil , Universidad de la Sabana, Cundinamarca , chia .
- MINEDU. (2016). *Ministerio de educación del Perú*. . Lima : Editorial universo .
- Mino, E. M. (2014). *Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas marakos 490 del departamento de lambayeque*. Tesis para optar el título de licenciado en administración de empresas , Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo , Chiclayo.
- Moya, R. (2004). *Probabilidad e inferencia estadística*. Lima: San Marcos.
- Newstrom, J. W. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México D.F.: McGraw-Hill/ interamericana editores S.A.
- Pérez, F. J. (2014). *El Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES(Dirección Provincial Pichincha)*. Tesis para optar el título profesional de Psicólogo Industrial , Universidad Central del ecuador , Quito .
- Rizo, M. d. (2015). *Diagnóstico del clima organizacional en una dependencia gubernamental, período de estudio 2014-2015*. (tesis de maestria), Universidad veracruzana , Veracruz.
- Robbins, 1. (1999). *Comportamiento organizacional* . México D.F.: Prentice-Hall.



- Sotomayor, F. d. (2012). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del gobierno regional de moquegua, 2012*. Tesis para optar el título profesional de licenciado de Administración, Universidad Jorge Basadre Grohman, Moquegua.
- Tairo, J. C. (2012). *Análisis del clima organizacional y la satisfacción laboral de la sección de auditoría de la sunat oficina zonal-juliaca, periodo 2012*. tesis para optar el título profesional de Licenciado en administración, Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
- Uribe, J. F. (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabaj, salud y factores psicosociales*. México D.F.: Manuel moderno S.A.de C.V.
- Valderrama, S., & León, L. (2009). *Técnicas e instrumentos para la obtención de datos en la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Wether, W. B., & Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos el capital humano de las empresas*. México D.F.: McGraw-Hill/interamericana editores S.A.
- Zurita, M. K. (2015). *Clima Organizacional y satisfacción laboral que presentan los trabajadores de una empresa de servicios estéticos*. Tesis de grado para optar el título profesional de licenciada en psicología, Universidad Católica de Santa María, Arequipa.



ANEXOS



PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es la diferencia entre la percepción del clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Santa Rosa de Lima y Institución Educativa Secundaria Horacio Zevallos Gámez, Juliaca?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Cuál es la diferencia entre la percepción en la estabilidad laboral de los docentes de las I.E.S. Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez, Juliaca?</p> <p>¿Cuál es la diferencia entre la percepción de oportunidades de progreso de los docentes de las I.E.S. Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez, Juliaca?</p> <p>¿Cuál es la diferencia entre la percepción en remuneración e incentivos de los docentes de las I.E.S. Secundaria Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez, Juliaca?</p> <p>¿Cuál es la diferencia entre la percepción del clima organizacional en trabajo en equipo de los docentes de las I.E.S. Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez, Juliaca?</p> <p>¿Cuál es la diferencia entre la percepción del clima organizacional en relación con la autoridad directriz de los docentes de las I.E.S. Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez, Juliaca?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Comparar la diferencia entre la percepción del clima organizacional de los docentes de las I.E.S. Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez, Juliaca.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Identificar la diferencia entre la percepción de la estabilidad laboral de los docentes de las I.E.S. Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez, Juliaca.</p> <p>Explicar la diferencia de la percepción en oportunidades de progreso de los docentes de las I.E.S. Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez, Juliaca.</p> <p>Analizar la diferencia de la percepción entre la remuneración e incentivos de los docentes de las I.E.S. Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez, Juliaca.</p> <p>Explicar la diferencia de la percepción del trabajo en equipo de los docentes de las I.E.S. Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez, Juliaca 2017.</p> <p>Analizar la diferencia de la percepción de la relación con la autoridad directriz de los docentes de las I.E.S. Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez, Juliaca.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe diferencia entre la percepción del clima organizacional de los docentes de las I.E.S. Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez, Juliaca.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>Existe diferencia entre la percepción de la estabilidad laboral de los docentes de las I.E.S. Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez, Juliaca.</p> <p>Existe diferencia entre la percepción del clima de las oportunidades de progreso de los docentes de las I.E.S. Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez, Juliaca.</p> <p>Existe diferencia entre la percepción de la remuneración e incentivos de los docentes de las I.E.S. Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez, Juliaca.</p> <p>Existe diferencia entre la percepción del trabajo en equipo de los docentes de la I.E.S. Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez, Juliaca.</p> <p>Existe diferencia entre la percepción de la relación con la autoridad directriz de los docentes de la I.E.S. Santa Rosa de Lima y Horacio Zevallos Gámez, Juliaca.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Clima organizacioanl</p>	<p>Estabilidad laboral</p> <p>Oportunidades de progreso</p> <p>Remuneración e incentivos</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Relación con la autoridad directriz</p>	<p>Tipo: tipo de investigación descriptivo-comparativo</p> <p>Diseño: Diseño no experimental</p> <p>Población:</p> <p>La población está constituida por todos los docentes de la institución educativa secundaria Santa Rosa de Lima la cual esta conforman con 19 docentes, y la institución educativa secundaria Horacio Zevallos Gámez será de 23 docentes.</p> <p>Muestra:</p> <p>La muestra es no probabilística y se tomara el 100% de la población.</p> <p>Técnica :</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p>

Anexo N° 1: Cuestionario**Cuestionario: clima organizacional**

Reciba un saludo cordial, soy la Bachiller Karina Velásquez Abado egresada de la carrera de Administración y Marketing de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez estoy realizando una investigación sobre el clima organizacional de su institución educativa, el objetivo es reconocer la percepción que ustedes tienen sobre su clima Organizacional dentro de su institución.

El cuestionario es anónimo, no hay preguntas buenas ni malas y agradecemos anticipadamente sus repuestas, las cuales deben responder a la verdad y a las exigencias de la investigación.

Institución en que labora

Santa Rosa de Lima ()

Horacio zevallos Gamez ()

I. INFORMACIÓN GENERAL

Marque con una X el número que corresponda a su respuesta

1. Tipo de contrato

Contratado () Nombrado ()

2. Sexo del encuestado

Masculino () Femenino ()

3. Años de experiencia profesional

De 0 a 5 años () De 6 a 10 años () De 11 a más años ()

4. Edad de los docentes

De 20 a 24 () De 25 a 29 () De 30 a 34 () De 35 a más ()

II. Valoración sobre la variable "Clima organizacional"

Para cada participante se presentan cinco opciones de respuesta. Para cada opción hay que asignar un valor como se observa en la siguiente escala:

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Medianamente de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

Ítems	DIMENSIONES DE CLIMA ORGANIZACIONAL					
	Estabilidad laboral	1	2	3	4	5
1	Estoy de acuerdo con el clima organizacional de mi institución.					
2	Cumplo las funciones del puesto a cabalidad.					
3	Desarrollo mis conocimientos y talento en el puesto.					
4	Siento que apporto lo mejor de mí para la Entidad.					
5	Actualizo mis conocimientos para enriquecer el puesto.					
	Oportunidades de progreso	1	2	3	4	5
6	Puedo aplicar lo aprendido en seminarios de educación.					
7	Soy considerado docente proactivo y dedicado.					
8	Tengo acceso a cursos de especialización pagados por la institución donde presto servicios.					
9	Desarrollo tareas de desafío docente.					
10	Difundo las experiencias a otros docentes para mejorar la labor en conjunto.					
	Remuneraciones e incentivos	1	2	3	4	5
11	Obtengo un salario justo					
12	Soy considerado para los aumentos anuales					



13	Siento que mi esfuerzo permanente recibirá un incentivo					
14	Recibo la remuneración mensual sin atrasos					
15	Gozo los beneficios que las leyes laborales otorgan					
	Trabajo en equipo	1	2	3	4	5
16	Trabajo en equipo para lograr metas programadas por la autoridad directriz.					
17	Trabajo en equipo para proponer ideas y sugerencias de mejora.					
18	Trabajo en equipo para identificar las barreras que impiden que la institución educativa crezca y se desarrolle.					
19	Trabajo en equipo para analizar las propuestas que el líder propone ejecutarlas.					
20	Trabajo en equipo para aportar ideas positivas orientadas a los cambios institucionales.					
	Relación con la autoridad directriz	1	2	3	4	5
21	Mantengo relaciones de respeto con la autoridad directriz.					
22	Desarrollo nuevos programas con el V° B° de la dirección.					
23	Cumplo las disposiciones emanadas de la autoridad directriz.					
24	Respeto el reglamento de trabajo					
25	Solicito los permisos que el reglamento autoriza.					

DESARROLLO DE LA ESCALA DE ESTANONES

Para clasificar la Percepción del clima organizacional de docentes se utilizó 3 dimensiones en este caso malo, regular, bueno tuvo los siguientes resultados:

1. Datos obtenidos del SPSS 23 para clasificar la Percepción de clima organizacional.

Estadísticos		
N	Válidos	42
	Perdidos	0
Media		96.4286
Desviación estándar		9.8554

Fuente: Programa SPSS V 23

a) Se determinó el promedio (X)

$$X = 96.4286$$

b) Se calculó la desviación estándar (S)

$$S = 9.8554$$

$$a = X - 0.75(S)$$

$$b = X + 0.75(S)$$

$$a = 96.4286 - 0.75(9.8554)$$

$$b = 96.4286 + 0.75(9.8554)$$

$$a = 89.04$$

$$b = 103.82$$

$$a = 89$$

$$b = 104$$

c) Percepción de clima organizacional

Malo : 25 - 89

Regular : 90 - 104

Bueno : 105 - 125

2. Datos obtenidos del SPSS 23 para clasificar el Percepción de clima organizacional en la dimensión estabilidad laboral

Estadísticos		
N	Válidos	42
	Perdidos	0
Media		21.45
Desviación estándar		1.641

Fuente : Programa SPSS V 23

a) Se determinó el promedio (X)

$$X = 21.45$$

b) Se calculó la desviación estándar (S)

$$S = 1.641$$

$$a = X - 0.75(S)$$

$$b = X + 0.75(S)$$

$$a = 21.45 - 0.75(1.641)$$

$$b = 21.45 + 0.75(1.641)$$

$$a = 20.22$$

$$b = 22.68$$

$$a = 20$$

$$b = 23$$

c) Percepción en la dimensión estabilidad laboral

Mala : 5 - 20

Regular : 21 - 23

Buena : 24 - 25

3. Datos obtenidos del SPSS 23 para clasificar el Percepción de clima organizacional en la dimensión oportunidad de progreso

Estadísticos		
N	Válidos	42
	Perdidos	0
Media		18.21
Desviación estándar		2.816

Fuente : Programa SPSS V 23

a) Se determinó el promedio (X)

$$X = 18.21$$

b) Se calculó la desviación estándar (S)

$$S = 2.816$$

$$a = X - 0.75(S)$$

$$b = X + 0.75(S)$$

$$a = 18.21 - 0.75(2.816)$$

$$b = 18.21 + 0.75(2.816)$$

$$a = 16.10$$

$$b = 20.32$$

$$a = 16$$

$$b = 20$$

c) Percepción en la dimensión oportunidad de progreso

Mala : 5 - 16

Regular : 17 - 20

Buena : 21 - 25

4. Datos obtenidos del SPSS 23 para clasificar el Percepción de clima organizacional en la dimensión remuneración e incentivos

Estadísticos		
N	Válidos	42
	Perdidos	0
Media		13.93
Desviación estándar		4.48

Fuente : Programa SPSS V 23

a) Se determinó el promedio (X)

$$X = 13.93$$

b) Se calculó la desviación estándar (S)

$$S = 4.48$$

$$a = X - 0.75 (S)$$

$$b = X + 0.75 (S)$$

$$a = 13.93 - 0.75 (4.48)$$

$$b = 13.93 + 0.75 (4.48)$$

$$a = 10.57$$

$$b = 17.29$$

$$a = 11$$

$$b = 17$$

c) Percepción en la dimensión remuneración e incentivos

Mala : 5 - 11

Regular : 12 - 17

Buena : 18 - 25

5. Datos obtenidos del SPSS 23 para clasificar el Percepción de clima organizacional en la dimensión trabajo en equipo

Estadísticos		
N	Válidos	42
	Perdidos	0
Media		20.57
Desviación estándar		3.202

Fuente : Programa SPSS V 23

a) Se determinó el promedio (X)

$$X = 20.57$$

b) Se calculó la desviación estándar (S)

$$S = 3.202$$

$$a = X - 0.75(S)$$

$$b = X + 0.75(S)$$

$$a = 20.57 - 0.75(3.202)$$

$$b = 20.57 + 0.75(3.202)$$

$$a = 18.17$$

$$b = 22.97$$

$$a = 18$$

$$b = 23$$

c) Percepción en la dimensión trabajo en equipo

Mala : 5 - 18

Regular : 19 - 23

Buena : 24 - 25

6. Datos obtenidos del SPSS 23 para clasificar el Percepción de clima organizacional en la dimensión trabajo en equipo

Estadísticos		
N	Válidos	42
	Perdidos	0
Media		22.26
Desviación estándar		2.176

Fuente : Programa SPSS V 23

a) Se determinó el promedio (X)

$$X = 22.26$$

b) Se calculó la desviación estándar (S)

$$S = 2.176$$

$$a = X - 0.75(S)$$

$$b = X + 0.75(S)$$

$$a = 22.26 - 0.75(2.176)$$

$$b = 22.26 + 0.75(2.176)$$

$$a = 20.63$$

$$b = 23.89$$

$$a = 21$$

$$b = 24$$

c) Percepción en la dimensión relación con la autoridad directriz

Mala : 5 - 21

Regular : 22 - 24

Buena : 25



BASE DE DATOS EN EL SPSS V.23

BASE DE DATOS KARINA 2017.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visión: 17 de 17 variables

	institucion	contrato	sexo	experiencia	edad	D1	D1CUAL	D2	D2CUAL	D3	D3CUAL	D4	D4CUAL	D5	D5CUAL	TOTAL	TOTALCUAL	var	var
1	2,00	3,00	2,00	1,00	2,00	22	2,00	17	2,00	13	2,00	20	2,00	20	1,00	92	2,00		
2	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	22	2,00	22	3,00	22	3,00	23	2,00	25	3,00	114	3,00		
3	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	21	2,00	14	1,00	10	1,00	23	2,00	23	2,00	91	2,00		
4	2,00	2,00	1,00	2,00	3,00	24	3,00	16	1,00	13	2,00	22	2,00	22	2,00	97	2,00		
5	2,00	1,00	2,00	2,00	3,00	23	2,00	16	1,00	12	2,00	22	2,00	24	2,00	97	2,00		
6	2,00	2,00	1,00	2,00	4,00	19	1,00	16	1,00	6	1,00	17	1,00	16	1,00	74	1,00		
7	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	24	3,00	16	1,00	14	2,00	22	2,00	24	2,00	100	2,00		
8	2,00	2,00	1,00	2,00	3,00	23	2,00	16	1,00	14	2,00	22	2,00	19	1,00	94	2,00		
9	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	22	2,00	18	2,00	9	1,00	17	1,00	20	1,00	86	1,00		
10	2,00	2,00	1,00	2,00	3,00	22	2,00	23	3,00	11	1,00	22	2,00	24	2,00	102	2,00		
11	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	23	2,00	20	2,00	13	2,00	22	2,00	24	2,00	102	2,00		
12	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	21	2,00	23	3,00	23	3,00	23	2,00	23	2,00	113	3,00		
13	2,00	2,00	1,00	3,00	00	22	2,00	16	1,00	16	2,00	20	2,00	24	2,00	98	2,00		
14	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	22	2,00	22	3,00	22	3,00	24	3,00	23	2,00	113	3,00		
15	2,00	2,00	1,00	3,00	4,00	23	2,00	21	3,00	17	2,00	23	2,00	21	1,00	105	3,00		
16	2,00	2,00	1,00	2,00	3,00	23	2,00	15	1,00	13	2,00	19	2,00	24	2,00	94	2,00		
17	2,00	2,00	1,00	3,00	4,00	20	1,00	17	2,00	11	1,00	14	1,00	20	1,00	82	1,00		
18	2,00	2,00	1,00	3,00	4,00	19	1,00	15	1,00	14	2,00	20	2,00	20	1,00	88	1,00		
19	2,00	2,00	1,00	2,00	3,00	18	1,00	18	2,00	12	2,00	21	2,00	23	2,00	92	2,00		
20	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	21	2,00	17	2,00	5	1,00	19	2,00	20	1,00	82	1,00		
21	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	22	2,00	18	2,00	17	2,00	16	1,00	21	1,00	94	2,00		
22	2,00	3,00	1,00	1,00	4,00	21	2,00	18	2,00	13	2,00	19	2,00	21	1,00	92	2,00		
23	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	19	1,00	20	2,00	11	1,00	24	3,00	23	2,00	97	2,00		

Vista de datos Vista de variables



BASE DE DATOS KARINA 2017.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 17 de 17 variables

	institucion	contrato	sexo	experiencia	edad	D1	D1CUAL	D2	D2CUAL	D3	D3CUAL	D4	D4CUAL	D5	D5CUAL	TOTAL	TOTALCUAL	var	var
1	Horacio Zevallos Gámez	3,00	2,00	1,00	2,00	22	Regular	17	Regular	13	Regular	20	Regular	20	Mala	92	Regular		
2	Horacio Zevallos Gámez	2,00	2,00	2,00	3,00	22	Regular	22	Buena	22	Buena	23	Regular	25	Buena	114	Buena		
3	Horacio Zevallos Gámez	2,00	1,00	1,00	2,00	21	Regular	14	Mala	10	Mala	23	Regular	23	Regular	91	Regular		
4	Horacio Zevallos Gámez	2,00	1,00	2,00	3,00	24	Buena	16	Mala	13	Regular	22	Regular	22	Regular	97	Regular		
5	Horacio Zevallos Gámez	1,00	2,00	2,00	3,00	23	Regular	16	Mala	12	Regular	22	Regular	24	Regular	97	Regular		
6	Horacio Zevallos Gámez	2,00	1,00	2,00	4,00	19	Mala	16	Mala	6	Mala	17	Mala	16	Mala	74	Mala		
7	Horacio Zevallos Gámez	2,00	2,00	1,00	2,00	24	Buena	16	Mala	14	Regular	22	Regular	24	Regular	100	Regular		
8	Horacio Zevallos Gámez	2,00	1,00	2,00	3,00	23	Regular	16	Mala	14	Regular	22	Regular	19	Mala	94	Regular		
9	Horacio Zevallos Gámez	1,00	2,00	1,00	2,00	22	Regular	18	Regular	9	Mala	17	Mala	20	Mala	86	Mala		
10	Horacio Zevallos Gámez	2,00	1,00	2,00	3,00	22	Regular	23	Buena	11	Mala	22	Regular	24	Regular	102	Regular		
11	Horacio Zevallos Gámez	2,00	2,00	2,00	3,00	23	Regular	20	Regular	13	Regular	22	Regular	24	Regular	102	Regular		
12	Horacio Zevallos Gámez	1,00	2,00	1,00	2,00	21	Regular	23	Buena	23	Buena	23	Regular	23	Regular	113	Buena		
13	Horacio Zevallos Gámez	2,00	1,00	3,00	,00	22	Regular	16	Mala	16	Regular	20	Regular	24	Regular	98	Regular		
14	Horacio Zevallos Gámez	2,00	2,00	2,00	3,00	22	Regular	22	Buena	22	Buena	24	Buena	23	Regular	113	Buena		
15	Horacio Zevallos Gámez	2,00	1,00	3,00	4,00	23	Regular	21	Buena	17	Regular	23	Regular	21	Mala	105	Buena		
16	Horacio Zevallos Gámez	2,00	1,00	2,00	3,00	23	Regular	15	Mala	13	Regular	19	Regular	24	Regular	94	Regular		
17	Horacio Zevallos Gámez	2,00	1,00	3,00	4,00	20	Mala	17	Regular	11	Mala	14	Mala	20	Mala	82	Mala		
18	Horacio Zevallos Gámez	2,00	1,00	3,00	4,00	19	Mala	15	Mala	14	Regular	20	Regular	20	Mala	88	Mala		
19	Horacio Zevallos Gámez	2,00	1,00	2,00	3,00	18	Mala	18	Regular	12	Regular	21	Regular	23	Regular	92	Regular		
20	Horacio Zevallos Gámez	2,00	2,00	3,00	4,00	21	Regular	17	Regular	5	Mala	19	Regular	20	Mala	82	Mala		
21	Horacio Zevallos Gámez	2,00	2,00	3,00	4,00	22	Regular	18	Regular	17	Regular	16	Mala	21	Mala	94	Regular		
22	Horacio Zevallos Gámez	3,00	1,00	1,00	4,00	21	Regular	18	Regular	13	Regular	19	Regular	21	Mala	92	Regular		
23	Horacio Zevallos Gámez	1,00	2,00	1,00	1,00	19	Mala	20	Regular	11	Mala	24	Buena	23	Regular	97	Regular		

Vista de datos Vista de variables

Confiabilidad del Instrumento

